

E. Ales - D. Borghesi - V. Brino - L. Calafà - M.T. Carinci - G. Cavallini
L. Fiorillo - D. Gottardi - A. Lassandari - A. Occhino - G. Pensabene Lioni
A. Perulli - S. Renga - V. Speciale - P. Tullini - G. Zilio Grandi

LETTURE DI DIRITTO DEL LAVORO



G. Giappichelli Editore

INDICE

	<i>pag.</i>
CAPITOLO 1 LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO <i>Luigi Fiorillo</i>	3
CAPITOLO 2 IL SISTEMA DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA <i>Edoardo Ales</i>	45
CAPITOLO 3 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA <i>Valerio Speziale</i>	71
CAPITOLO 4 SCIOPERO E CONFLITTO COLLETTIVO <i>Andrea Lassandari</i>	115
CAPITOLO 5 LE POLITICHE DELL'IMPIEGO <i>Donata Gottardi</i>	147
CAPITOLO 6 I SERVIZI PER L'IMPIEGO E IL COLLOCAMENTO <i>Antonella Occhino</i>	169
CAPITOLO 7 LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI NEL DIRITTO DEL LAVORO <i>Adalberto Perulli</i>	191

iti del 15% di ciascun volume/
dall'art. 68, commi 4 e 5, della

commerciale o comunque per
ecifica autorizzazione rilasciata
i, Corso di Porta Romana 108,
org.

CAPITOLO 8	
LA RETRIBUZIONE COLLEGATA ALLA PRODUTTIVITÀ AZIEN- DALE: QUADRO DI RIFERIMENTO E IMPATTO DELL'ACCORDO SUI LIVELLI RETRIBUTIVI	225
<i>Gaetano Zilio Grandi e Giuseppina Pensabene Lioni</i>	
CAPITOLO 9	
LE SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	255
<i>Laura Calafà</i>	
CAPITOLO 10	
IL LICENZIAMENTO: TIPOLOGIA E DISCIPLINA	275
<i>Maria Teresa Carinci e Gionata Cavallini</i>	
CAPITOLO 11	
LA PREVENZIONE DEI RISCHI PROFESSIONALI	321
<i>Patrizia Tullini</i>	
CAPITOLO 12	
IL PROCESSO DEL LAVORO IN ITALIA	349
<i>Domenico Borghesi</i>	
CAPITOLO 13	
IL SISTEMA DI SICUREZZA SOCIALE	371
<i>Simonetta Renga</i>	
CAPITOLO 14	
LE RELAZIONI DI LAVORO SPECIALI	411
<i>Vania Brino</i>	
CAPITOLO 15	
IL LAVORO AUTONOMO	437
<i>Adalberto Perulli</i>	
GLI AUTORI	469

CAPITOLO 3

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Valerio Speciale

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il contratto collettivo. – 2.1. L'efficacia soggettiva del contratto collettivo nazionale di lavoro. – 2.2. L'efficacia oggettiva e l'inderogabilità *in peius* del contratto collettivo. – 2.3. La c.d. parte obbligatoria del contratto. – 3. I rapporti tra la legge e il contratto collettivo. – 4. La struttura della contrattazione collettiva. – 4.1. L'evoluzione della contrattazione collettiva in Italia. – 4.2. Il protocollo del 23 luglio 1993. – 4.3. L'Accordo separato del 2009 e il caso Fiat (FCA). – 4.4. L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e del 13 maggio 2013. Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014. – 4.5. Le tendenze della contrattazione collettiva e gli scenari futuri. – 5. L'art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito nella legge 148/2011. – 6. Il processo di stipulazione e di rinnovo del contratto collettivo. – 7. I rapporti tra i contratti collettivi. – 7.1. La successione nel tempo di contratti collettivi del medesimo livello. – 7.2. La risoluzione dei contrasti tra contratti di diverso livello.

1. Introduzione

Negli ultimi anni si sono verificati in Italia profondi mutamenti delle relazioni sindacali che influenzano i contenuti e l'intera struttura della contrattazione collettiva. Con quest'ultima espressione si fa riferimento al "processo attraverso il quale i sindacati dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o i singoli datori direttamente), ricorrendo ai mezzi di pressione di cui dispongono – lo sciopero e le altre forme di lotta, i primi, e la capacità di resistere alle rivendicazioni sindacali, i secondi – definiscono congiuntamente la regolamentazione dei rapporti, individuali e collettivi, di lavoro. La contrattazione collettiva costituisce, quindi, il metodo principale di composizione del conflitto collettivo (*industrial conflict*) – cioè del conflitto di interessi tra datori di lavoro e lavoratori – e l'attività fondamentale attraverso la quale il sindacato tutela gli interessi dei soggetti che rappresenta" (Giugni, 2014, 165).

Il prodotto di questa attività è il contratto collettivo, che è destinato a regolamentare i rapporti individuali di lavoro di una determinata categoria professionale ed anche quelli tra gli stessi soggetti collettivi. Contrattazione collettiva e contratto collettivo sono concettualmente distinti. Tuttavia, per

le evidenti interconnessioni tra i due fenomeni, si offrirà un quadro, a volte sintetico, delle caratteristiche del contratto collettivo in ragione della essenziale funzione economico-sociale, oltre che giuridica, che esso svolge.

Si analizzerà, inoltre, l'evoluzione della contrattazione collettiva, la sua struttura e le attuali tendenze di riforma degli assetti contrattuali, che devono essere individuate all'interno delle relazioni industriali italiane. A differenza di altri ordinamenti giuridici nazionali, infatti, i rapporti tra le organizzazioni collettive ed il contratto collettivo non sono disciplinati da una legislazione statale, ma sono regolamentati dalle pattuizioni dei soggetti collettivi, sindacati dei lavoratori e associazioni rappresentative dei datori di lavoro.

Tale situazione non ha impedito alla dottrina di individuare nelle relazioni sindacali un vero e proprio ordinamento giuridico, dotato di proprie regole, procedure e costanti di comportamento che conferiscono ai rapporti tra i soggetti collettivi una loro autonoma giuridicità e formano il c.d. ordinamento intersindacale. Questa intuizione fondamentale, elaborata da Gino Giugni agli inizi degli anni sessanta del secolo scorso (Giugni, 1960), ha conferito autonomia scientifica al diritto sindacale. In base a tale interpretazione, l'ordinamento intersindacale è caratterizzato dall'esistenza di norme giuridiche sorte dal conflitto e dal confronto tra i soggetti collettivi e che – particolarmente negli anni in cui Giugni scriveva – sono vincolanti in ragione del riconoscimento reciproco delle parti ed in assenza di interventi regolativi dell'ordinamento giuridico statale. Tuttavia, non si tratta di un sistema chiuso, perché – sin dagli anni '50 e soprattutto dagli anni 60 in poi – questo ordinamento interagisce con quello statale attraverso la giurisprudenza e mediante i sempre più numerosi rinvii che la legge ordinaria opera ai contratti collettivi per la regolamentazione di specifici istituti lavoristici. In sostanza, l'autonomia dell'ordinamento intersindacale non può essere assoluta ed integrale, ma ha la necessità di raccordarsi con l'ordinamento statale che lo riconosce e, in alcuni casi, lo rende effettivo.

Le categorie giuridiche che consentono l'interazione tra i due ordinamenti sono quelle proprie del diritto civile, mediante il quale è stato possibile, nel corso del tempo, inquadrare giuridicamente i soggetti collettivi, il diritto di sciopero ed il contratto collettivo, che è lo strumento principale mediante il quale le dinamiche sindacali e le regole in esso prodotte trovano la loro traduzione nell'ordinamento giuridico positivo.

In questa prospettiva, l'autonomia collettiva è stata declinata come espressione dell'autonomia privata, con il conseguente ruolo di supplenza svolto dal diritto civile, a cui è affidata l'individuazione delle norme di regolazione dei rapporti tra i soggetti sindacali e del regime giuridico in cui inquadrare il contratto collettivo. Successivamente, lo sviluppo della legislazione ordinaria e l'attribuzione alla contrattazione collettiva di funzioni regolative sempre più ampie ha accentuato il carattere "speciale" delle regole

in materia,
svolgere un

Discorso
collettiva r
dagine in
sua specia
Si segnala,
parte ispira
soprattutto
ziali.

L'analisi
accordi col
gole, infatti
tribuire ad
terminata r
la realtà de
una dimens

2. Il contro

Il contra
i minimi d
Mediante t
lavoratori s
sulle retribu
inoltre, imp
ed esclude,
riduzione d

Questo t
dere sulla r
traendo in
dotato di m
to del rappo
contratto co
ca, tale cor
("accordi d
altri diritti
essenziale r
porti di lav
nizzazioni s
plina aspet
zione produ

ffrirà un quadro, a volte
ivo in ragione della es-
dica, che esso svolge.

azione collettiva, la sua
etti contrattuali, che de-
dustriali italiane. A dif-
fatti, i rapporti tra le or-
on sono disciplinati da
alle pattuizioni dei sog-
ioni rappresentative dei

li individuare nelle rela-
ridico, dotato di proprie-
che conferiscono ai rap-
giuridicità e formano il
e fondamentale, elabo-
del secolo scorso (Giu-
irritto sindacale. In base
e è caratterizzato dall'e-
dal confronto tra i sog-
in cui Giugni scriveva -
iproco delle parti ed in
giuridico statutale. Tutta-
i dagli anni '50 e soprat-
teragisce con quello sta-
mpre più numerosi rin-
tivi per la regolamenta-
l'autonomia dell'ordina-
integrale, ma ha la ne-
che lo riconosce e, in al-

azione tra i due ordina-
te il quale è stato possi-
te i soggetti collettivi, il
lo strumento principale
e in esso prodotte trova-
positivo.

è stata declinata come
ente ruolo di supplenza
ione delle norme di rego-
gime giuridico in cui in-
lo sviluppo della legisla-
collettiva di funzioni re-
re "speciale" delle regole

in materia, anche se le categorie generali in tema di contratto continuano a svolgere un ruolo importante.

Discorso differente andrebbe svolto con riferimento alla contrattazione collettiva nel settore pubblico che, tuttavia, non potrà essere oggetto di indagine in questa sede. Questo tipo di contrattazione, infatti, presenta una sua specialità e delle regole proprie che meritano una trattazione separata. Si segnala, comunque, che il modello adottato nel pubblico impiego ha in parte ispirato le ultime riforme del sistema contrattuale del settore privato, soprattutto con riferimento ai criteri di individuazione degli agenti negoziali.

L'analisi non riguarderà neanche il dialogo sociale e il ruolo svolto dagli accordi collettivi in coerenza con la disciplina dell'Unione Europea. Tali regole, infatti, di indubbia importanza politica e giuridica (tanto da poter attribuire ad un contratto collettivo anche il potere di disciplinare una determinata materia), non hanno mai di fatto esercitato alcuna influenza sulla realtà della contrattazione collettiva italiana, che continua a svolgersi in una dimensione tipicamente nazionale.

2. Il contratto collettivo

Il contratto collettivo ha storicamente assolto il compito di determinare i minimi di trattamento salariale delle differenti categorie professionali. Mediante tale regolamentazione, i sindacati limitano la concorrenza tra i lavoratori sul mercato del lavoro, perché impediscono accordi individuali sulle retribuzioni al di sotto di una soglia minima. Il contratto collettivo, inoltre, impone condizioni uniformi di trattamento economico e normativo ed esclude, quindi, forme di concorrenza sleale tra le imprese, basate sulla riduzione dei costi e dei diritti dei lavoratori.

Questo tipo di Accordo, quindi, contiene disposizioni destinate ad incidere sulla regolamentazione dei singoli contratti individuali di lavoro, sottraendo in tal modo alle parti (ma in verità soprattutto al datore di lavoro, dotato di maggiore forza negoziale) la possibilità di concordare il contenuto del rapporto di lavoro, se non nelle ipotesi ed alle condizioni previste dal contratto collettivo stesso, oltre che dalla legge. Nella sua evoluzione storica, tale contratto - originariamente limitato a individuare le retribuzioni ("accordi di tariffa") - ha gradualmente esteso la sua regolazione anche ad altri diritti dei lavoratori. In tal modo, è diventato uno strumento giuridico essenziale nella regolazione dei trattamenti economici e normativi dei rapporti di lavoro, sia per l'accresciuta diffusione e forza negoziale delle organizzazioni sindacali, sia in considerazione del fatto che la legge non disciplina aspetti fondamentali, quali, ad es., le mansioni svolte nell'organizzazione produttiva ed i salari. Mentre, anche per le materie regolate dalla leg-

ge, il contratto ha svolto (e svolge) una funzione fondamentale di integrazione/specificazione dei contenuti delle norme legislative. Si può ben dire, quindi, che oggi il contratto collettivo è un fondamentale atto normativo di disciplina dei rapporti individuali di lavoro.

Il contratto, inoltre, si compone anche di clausole che regolamentano i rapporti tra le organizzazioni stipulanti. Attraverso questo tipo di clausole, cioè, i soggetti collettivi stabiliscono procedure finalizzate al rinnovo del contratto collettivo, i metodi di prevenzione o composizione di eventuali conflitti relativi alla sua applicazione e, in generale, le regole della contrattazione collettiva. Tradizionalmente, le clausole del primo tipo compongono la parte normativa del contratto collettivo, mentre le seconde quella c.d. obbligatoria.

La centralità del contratto collettivo nell'ordinamento italiano è testimoniata dal fatto che la Costituzione italiana, dopo aver riconosciuto il diritto di sciopero (art. 40 Cost.) e la libertà di organizzazione sindacale (art. 39, comma 1, Cost.), prevede la possibilità, a determinate condizioni e previo intervento del legislatore statale, di attribuire ai contratti collettivi una efficacia generalizzata od *erga omnes*, con l'effetto di vincolare tutti i datori di lavoro ed i lavoratori al suo contenuto.

Particolarmente negli anni '80 e '90, il contratto collettivo ha ampliato la sua sfera di intervento, con accordi triangolari tra Stato e contrapposte organizzazioni sindacali, finalizzati a disciplinare alcune variabili macroeconomiche (inflazione, occupazione, produttività) (v. *infra*, par. 4.1 ss.). In tal modo è diventato strumento di governo dell'economia, anche se, tuttavia, oggi tale funzione non è più svolta.

2.1. *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo nazionale di lavoro*

L'art 39 Cost., con il meccanismo prima descritto, non è mai stato attuato dal legislatore ordinario, per differenti ragioni di carattere politico-sindacale che, sin dall'entrata in vigore della Costituzione italiana, hanno indotto le stesse organizzazioni sindacali ad opporsi a qualsiasi intervento legislativo in materia.

La mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost. pone il problema di individuare quali sono i soggetti vincolati al contenuto di un determinato contratto collettivo. Tale problematica è una delle questioni più complesse, sotto il profilo giuridico, che la dottrina ha dovuto affrontare nel corso degli anni e che ha interessato anche la Corte Costituzionale italiana. La Corte, infatti, con la sentenza n. 106/1962, ha espresso alcuni principi fondamentali. Dopo aver affermato che non esiste nell'ordinamento italiano una riserva sindacale per la regolazione dei rapporti di lavoro e che, pertanto, il legislatore è libero, nel rispetto dei principi costituzionali, di introdurre disposizioni in materia, la Corte ha sostenuto che sarebbe il-

fondamentale di integrative. Si può ben dire, mentale atto normativo di

isole che regolamentano i so questo tipo di clausole, finalizzate al rinnovo del composizione di eventuali ale, le regole della contrat- del primo tipo compongo- entre le seconde quella c.d.

linamento italiano è testi- po aver riconosciuto il di- anizzazione sindacale (art. erminate condizioni e pre- e ai contratti collettivi una to di vincolare tutti i datori

to collettivo ha ampliato la ra Stato e contrapposte or- alcune variabili macroeco- (v. *infra*, par. 4.1 ss.). In tal onomia, anche se, tuttavia,

o nazionale di lavoro

ritto, non è mai stato attua- gioni di carattere politico- Costituzione italiana, hanno porsì a qualsiasi intervento

dell'art. 39 Cost. pone il pro- solati al contenuto di un de- ca è una delle questioni più ottrina ha dovuto affrontare e la Corte Costituzionale ita- 06/1962, ha espresso alcuni e non esiste nell'ordinamen- zione dei rapporti di lavoro e o dei principi costituzionali, ha sostenuto che sarebbe il-

legittima ogni legge che cercasse di conseguire "il risultato della dilatazione ed estensione, che è una tendenza propria della natura del contratto collettivo, a tutti gli appartenenti alla categoria alla quale il contratto si riferisce, in maniera diversa da quelle stabilita dal precetto costituzionale". In estrema sintesi, i giudici costituzionali hanno escluso che il legislatore italiano possa, con una legge ordinaria, prevedere modalità di attribuzione dell'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo diverse da quelle previste dall'art. 39 Cost.

A causa dell'assenza di una legislazione *ad hoc*, attuativa della disposizione costituzionale appena ricordata, il contratto collettivo italiano è definito di "diritto comune", perché assoggettato alle norme sui contratti applicabili a tutti i soggetti privati e contenute nel codice civile. La natura privatistica del contratto collettivo comporta che esso non può essere considerato una fonte del diritto, nonostante la sua rilevanza pubblicistica e la sua idoneità a regolamentare rapporti giuridici di ampie categoria di lavoratori. In verità, negli anni più recenti, per effetto dei sempre più frequenti rinvii che la legge opera ai contratti collettivi e della possibilità, prevista dal codice di procedura civile, di ottenere la cassazione di una sentenza anche per la violazione di tali contratti (art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c.), il dibattito sul contratto collettivo quale fonte del diritto si è riaperto.

Tuttavia, secondo l'opinione prevalente della dottrina e della giurisprudenza, il contratto collettivo è un atto di autonomia privata e può essere applicato esclusivamente agli iscritti delle associazioni stipulanti. Il lavoratore, infatti, con la sua adesione alla organizzazione sindacale, gli conferisce un potere di rappresentanza che si estende anche alla stipulazione di contratti collettivi, i cui effetti vincolano anche il soggetto rappresentato. Nel corso degli anni, però, proprio per la funzione centrale che svolge il contratto collettivo, sia la giurisprudenza, sia il legislatore, hanno introdotto particolari meccanismi per estendere l'efficacia del contratto anche a chi non è iscritto ad una delle organizzazioni firmatarie.

Il sistema che maggiormente ha contribuito alla estensione dell'efficacia soggettiva del contratto è costituito dalla applicazione dell'articolo 36 della Costituzione, secondo il quale il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La Cassazione, sin dagli anni '50, ha ritenuto che la retribuzione sufficiente dovesse coincidere con i minimi salariali previsti dai contratti collettivi nei vari settori produttivi. Inoltre, ai sensi dell'art. 2099, comma 2, c.c., la Corte Suprema ha stabilito la nullità delle pattuizioni individuali che prevedono retribuzioni inferiori a quelle dei contratti e, in base ai principi in tema di nullità parziale (artt. 1419, comma 2 e 1339 c.c.), ha imposto la sostituzione automatica dei trattamenti retributivi *in pejus* pattuiti a livello individuale con quelli stabiliti dai contratti collettivi.

Un altro meccanismo è basato sull'iscrizione del solo datore di lavoro ad

una associazione di categoria firmataria di un determinato contratto collettivo. In questa ipotesi, infatti, secondo un'interpretazione di un'autorevole dottrina accolta anche dalla giurisprudenza, l'imprenditore è tenuto ad applicare a tutti i suoi dipendenti quel contratto, anche se essi non sono iscritti al sindacato dei lavoratori stipulante.

Maggiori problemi si riscontrano quando il datore di lavoro non aderisce ad alcuna associazione. In tale situazione, le parti, a livello individuale ed in sede di assunzione, possono stabilire l'applicazione del contratto collettivo con una clausola che recepisca espressamente il suo contenuto quale fonte di regolazione del rapporto di lavoro. È anche possibile, in alternativa, che il datore di lavoro, pur non essendo iscritto ad una associazione, applichi spontaneamente e per un lungo periodo di tempo il contenuto di un contratto collettivo al fine di uniformare il trattamento dei propri dipendenti. In entrambi i casi, che sono forme di recezione espressa o implicita delle regole definite dall'autonomia collettiva, il contratto è vincolante nella disciplina del rapporto individuale di lavoro.

Il legislatore, inoltre, ha emanato alcune norme di legge per favorire la diffusione e la corretta applicazione della contrattazione collettiva. In queste ipotesi, infatti, la legge prevede determinate agevolazioni per gli imprenditori che decidano, pur non essendovi tenuti, di applicare i trattamenti economici e normativi di un determinato contratto collettivo e, in altre, stabilisce che la sua applicazione sia la condizione per ottenere determinate autorizzazioni amministrative. Tra le norme più significative, comunque, va ricordata quella contenuta nel codice degli appalti pubblici italiano che obbliga il fornitore di opere o di servizi commissionati da una pubblica amministrazione, al rispetto delle previsioni contenute nella contrattazione collettiva. In tutte queste situazioni, il contratto deve essere applicato e, in mancanza, il lavoratore ne potrà rivendicare il contenuto in sede giudiziale.

Negli anni più recenti, poi, l'autonomia collettiva, nel quadro della auto-organizzazione del sistema contrattuale, è intervenuta con una specifica regolamentazione volta ad incidere sulla efficacia soggettiva dei contratti collettivi nazionali. Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014 (par. 4.4) prevede, infatti, alcune condizioni che dovrebbero rendere il contratto vincolante per l'insieme dei lavoratori e pienamente esigibile per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell'Accordo interconfederale. Tuttavia, trattandosi di previsioni contrattuali e non di legge, esse incontrano gli stessi limiti della contrattazione collettiva. In sostanza, si è in presenza di una efficacia "relativa", che non potrà mai estendersi *ultra partes*.

2.2. L'efficacia oggettiva e l'inderogabilità in pejus del contratto collettivo

Un'altra caratteristica fondamentale del contratto collettivo italiano è la sua inderogabilità *in pejus*. In ragione di questo principio, all'autonomia

individ
normat
conten
possibi
inferio
quantit
clausole
tuite di

Il for
riflessio
vigente
collettivo
risalenti
giurispru
in riferir
stenti, pr
denza an
ritto giur

Natura
privata in
c.c., posse
visioni di
butivi sup
tutele nor

2.3. La c.c.

Come s
parte obbl
non discip
di comport
tenersi in c
lativa ai ri
di elezione
tre, le orga
conciliative
interpretazi
tuali clauso
ad asteners
periodi di ri
In Italia,
tempo nella
utilizzate da

minato contratto collettivo di un'autorevole sindacato è tenuto ad applicare anche se essi non sono

ore di lavoro non aderenti, a livello individuale l'osservanza del contratto collettivo e il suo contenuto quale è possibile, in alternativa ad una associazione, al tempo il contenuto di trattamento dei propri dipendenti espressa o implicita il contratto è vincolante

di legge per favorire la contrattazione collettiva. In queste agevolazioni per gli imprenditori di applicare i trattamenti del contratto collettivo e, in altre, per ottenere determinati significati, comunque, alti pubblici italiani che nati da una pubblica amministrazione nella contrattazione deve essere applicato e, in tenuto in sede giudiziale. Invece, nel quadro della autonomia, con una specifica soggettività dei contratti in attuazione del 2014 (par. 4.4) rendere il contratto vincolante per tutte le organizzazioni interconfederali. Tuttavia, di legge, esse incontrano sostanza, si è in presenza di *ultra partes*.

La struttura del contratto collettivo

Il contratto collettivo italiano è la base di principio, all'autonomia

individuale è preclusa la possibilità di stabilire trattamenti economici e normativi che introducano una disciplina peggiorativa rispetto a quella contenuta nella parte normativa del contratto collettivo. Ad esempio, non è possibile che datore di lavoro e lavoratori si accordino su una retribuzione inferiore a quella ivi prevista, così come non è a loro consentito ridurre la quantità di ferie annuali di cui deve godere il dipendente. Se ciò avviene, le clausole del contratto individuale difformi in senso peggiorativo sono sostituite di diritto da quelle corrispondenti contenute nel contratto collettivo.

Il fondamento giuridico dell'inderogabilità, tuttavia, è ancora oggetto di riflessione da parte della dottrina italiana, dal momento che la legislazione vigente non contiene una disposizione espressa che attribuisce al contratto collettivo questo tipo di efficacia. A parte alcune autorevoli interpretazioni risalenti nel tempo, l'inderogabilità si fonda su un costante orientamento giurisprudenziale che applica l'art. 2077 c.c. Questa disposizione, emanata in riferimento a contratti collettivi quali fonti del diritto oggi non più esistenti, prevede l'inderogabilità peggiorativa e viene estesa dalla giurisprudenza anche agli attuali contratti, con la creazione di un vero e proprio "diritto giurisprudenziale" oramai consolidato.

Naturalmente, il contratto collettivo può essere derogato dall'autonomia privata in senso migliorativo. Le parti, infatti, sempre in base all'art. 2077 c.c., possono introdurre nella regolamentazione del rapporto di lavoro previsioni di miglior favore per il dipendente, come, ad esempio, importi retributivi superiori ai minimi salariali previsti dalla contrattazione collettiva o tutele normative più estese in tema di ferie, mansioni, orario di lavoro, ecc.

2.3. La c.d. parte obbligatoria

Come si è già anticipato, il contratto collettivo si compone anche di una parte obbligatoria, che è quella rappresentata dall'insieme di clausole che non disciplinano i rapporti individuali di lavoro, ma individuano le regole di comportamento dei soggetti collettivi e le procedure a cui essi devono attenersi in determinate circostanze. Si pensi, ad esempio, alla disciplina relativa ai rinnovi contrattuali ovvero alle norme che specificano le modalità di elezione o designazione delle rappresentanze sindacali in azienda. Inoltre, le organizzazioni sindacali possono prevedere particolari procedure, conciliative od arbitrali, per risolvere le controversie sull'applicazione e/o interpretazione del contratto collettivo. Oppure possono introdurre eventuali clausole di tregua sindacale, in base alle quali il sindacato si impegna ad astenersi dal promuovere o proclamare scioperi in corrispondenza dei periodi di rinnovo contrattuale od in determinate situazioni aziendali.

In Italia, il dibattito sulle clausole di tregua sindacale, presenti da molto tempo nella tradizione delle relazioni industriali italiane ma scarsamente utilizzate dagli anni settanta in poi, si è riaperto con la nuova contrattazio-

ne aziendale del gruppo automobilistico Fiat del 2010 e con l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011. Il tema, di estrema complessità, è connesso alla questione della titolarità individuale o collettiva del diritto di sciopero. Nel sistema giuridico italiano, infatti, a differenza di altri ordinamenti, la dottrina prevalente ha sempre ritenuto che lo sciopero è un diritto individuale, ma ad esercizio collettivo. In base a questa impostazione teorica, quindi, i sindacati non possono validamente disporre del diritto dei lavoratori a scioperare, ma possono certamente impegnarsi ad esercitare la loro influenza sui propri iscritti per indurli ad astenersi da azioni di lotta collettiva per garantire il rispetto degli impegni assunti in sede di contrattazione.

2.4. *L'efficacia soggettiva della contrattazione aziendale*

Un problema diverso è quello della efficacia soggettiva del contratto riferito soltanto ai rapporti individuali e collettivi di una specifica azienda. È necessario, tuttavia, operare una preliminare distinzione tra contratti aziendali che svolgono una funzione gestionale e quelli che, invece, sono destinati a regolamentare aspetti, più o meno ampi, dei rapporti individuali di lavoro.

I contratti del primo tipo sono quelli mediante i quali il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali concordano decisioni che attengono alla gestione del personale o all'organizzazione del lavoro. Esempi tipici di contratti gestionali sono quelli relativi alla individuazione dei criteri dei lavoratori da collocare in cassa integrazione guadagni o da licenziare nell'ambito di una procedura di riduzione del personale. Si pensi, ancora, ai contratti di solidarietà, mediante i quali viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare licenziamenti. Per alcune di queste tipologie di contratto aziendale non si pone un problema dell'efficacia soggettiva. Essi, infatti, procedimentalizzano poteri e prerogative datoriali ed hanno quindi una efficacia naturalmente riferita a tutti i dipendenti dell'azienda a cui si applicano indistintamente i poteri del datore di lavoro. Mentre, per i contratti gestionali che non rientrano in tale ambito, la questione va risolta secondo le regole che saranno descritte.

Il problema dell'efficacia soggettiva si pone soprattutto per quei contratti aziendali che introducono trattamenti peggiorativi rispetto alla legge e/o alla contrattazione collettiva. In questo secondo caso, infatti, si potrebbe manifestare il dissenso da parte dei lavoratori che non sono iscritti al sindacato che ha stipulato il contratto aziendale. A parte la disciplina dei contratti di prossimità (art. 8, legge n. 148/2011) che verrà in seguito esaminata (par. 5), la questione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale è stata analizzata dalla dottrina e dalla giurisprudenza italiana, che, nel corso del tempo, hanno sostenuto differenti soluzioni.

Per quanto
to di elaborazi
prevalente è st
soltanto nei co
plicazione del
ria. Negli ultim
sprudenza dell
materia discip
lettivi dei lavo
cacia generaliz
sindacati. L'un
cia nei confron
dacale diversa
dano l'esplicito

In ogni caso
in cui i lavorat
hanno accettat
tre, secondo al
za, l'effetto *erg*
partecipato alla
ha sottoscritto
portamento sig
anche al contra
mente eletto ar

L'efficacia c
dell'ambito pro
ta nel Testo Un
te esaminato (p

Anche in qu
soltanto per i d
stipulato il T.U
l'efficacia sogg
possono essere
sione di tale eff

3. *I rapporti tra*

Il rapporto i
generalmente d
contratto collet
mativo. Si tratt
rapporto tra la

2010 e con l'Accordo in-
rema complessità, è con-
collettiva del diritto di
differenza di altri ordi-
che lo sciopero è un di-
se a questa impostazione
te disporre del diritto dei
npegnarsi ad esercitare la
tenersi da azioni di lotta
ssunti in sede di contrat-

ndale

oggettiva del contratto ri-
i una specifica azienda. È
nzione tra contratti azien-
che, invece, sono destina-
rapporti individuali di la-

i quali il datore di lavoro
ni che attengono alla ge-
pro. Esempi tipici di con-
zione dei criteri dei lavora-
o da licenziare nell'ambito
pensi, ancora, ai contratti
una riduzione dell'orario
une di queste tipologie di
l'efficacia soggettiva. Essi,
datoriali ed hanno quindi
identi dell'azienda a cui si
lavoro. Mentre, per i con-
, la questione va risolta se-

prattutto per quei contrat-
ativi rispetto alla legge e/o
o caso, infatti, si potrebbe
he non sono iscritti al sin-
parte la disciplina dei con-
e verrà in seguito esamina-
va del contratto collettivo
la giurisprudenza italiana,
enti soluzioni.

Per quanto attiene alla giurisprudenza (vista l'impossibilità di dare conto di elaborazioni teoriche molto complesse), per molti anni l'orientamento prevalente è stato quello che riteneva efficaci i contratti collettivi aziendali soltanto nei confronti dei lavoratori iscritti ai sindacati firmatari, con applicazione della stessa regola stabilita per il contratto nazionale di categoria. Negli ultimi due decenni, peraltro, si è consolidata una diversa giurisprudenza della Cassazione che, in considerazione della indivisibilità della materia disciplinata (ad esempio gli orari di lavoro) e/o degli interessi collettivi dei lavoratori, ritiene che il contratto collettivo aziendale abbia efficacia generalizzata nei confronti di tutti i lavoratori iscritti o non iscritti ai sindacati. L'unico limite è dato dalla impossibilità di estendere tale efficacia nei confronti dei dipendenti che aderiscano ad una organizzazione sindacale diversa da quella che ha stipulato l'Accordo aziendale e ne condividano l'esplicito dissenso.

In ogni caso, il contratto aziendale ha efficacia generalizzata nell'ipotesi in cui i lavoratori, con una clausola espressa pattuita a livello individuale, hanno accettato la sua applicazione (con una tecnica già analizzata). Inoltre, secondo alcune interpretazioni dottrinarie, recepite dalla giurisprudenza, l'effetto *erga omnes* si realizzerebbe anche quando il lavoratore abbia partecipato alla elezione della rappresentanza sindacale unitaria (RSU) che ha sottoscritto l'Accordo. Infatti, tale partecipazione costituirebbe un comportamento significativo della volontà del lavoratore di essere assoggettato anche al contratto collettivo stipulato da tale soggetto sindacale, espressamente eletto anche e soprattutto per svolgere tale funzione.

L'efficacia del contratto aziendale nei confronti di tutti i lavoratori dell'ambito produttivo di volta in volta interessato è poi stata regolamentata nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014, che sarà successivamente esaminato (par. 4.4).

Anche in questo caso, ovviamente, la disciplina descritta è obbligatoria soltanto per i datori di lavoro ed i lavoratori iscritti alle OO.SS. che hanno stipulato il T.U. o vi abbiano successivamente aderito per il principio dell'efficacia soggettiva già analizzato (par. 2.1). Tuttavia, come si vedrà vi possono essere meccanismi – anche di origine giurisprudenziale – di estensione di tale efficacia.

3. I rapporti tra la legge e il contratto collettivo

Il rapporto individuale di lavoro è disciplinato anche da norme di legge, generalmente di natura inderogabile, che, in molte occasioni, rinviano al contratto collettivo per la specificazione e/o l'integrazione del precetto normativo. Si tratta allora di verificare quale sia, nell'ordinamento italiano, il rapporto tra la legge e l'autonomia collettiva, per individuare quale è esat-

tamente la norma applicabile ad un determinato contratto di lavoro.

Il principio fondamentale è che l'autonomia privata, compresa quella collettiva, è subordinata alla legge, che svolge un ruolo di predisposizione di un livello di tutela minimo dei lavoratori mediante norme inderogabili. Di conseguenza, il contratto collettivo, al pari di quello individuale, può introdurre deroghe migliorative al trattamento economico e normativo dei lavoratori, ma non può dettare disposizioni peggiorative rispetto al contenuto legale. Tuttavia, nel corso del tempo, il legislatore è intervenuto in numerose occasioni per introdurre eccezioni al principio descritto. Esse si sono manifestate in norme giuridiche che o impediscono qualsiasi deroga alla legge (sia in *pejus* che in *melius*), oppure consentono esclusivamente deroghe peggiorative. Peraltro vi è generale condivisione sul fatto che questi limiti imposti dalla legge – giustificati da esigenze di flessibilità del sistema normativo e/o dalla necessità di ridurre i costi delle imprese – costituiscono situazioni particolari rispetto alla regola generale, che va applicata ogniqualvolta non vi sia un'espressa disposizione che preveda il contrario. Oggi, tuttavia, tale interpretazione potrebbe essere rimessa in discussione a seguito dell'introduzione dell'art. 8 della legge n. 148/2011, che verrà analizzato in un secondo momento (par. 5).

L'integrazione tra la legge ed il contratto collettivo avviene attraverso tecniche differenti.

Il modello più diffuso è realizzato quando la legge pone una regola e, contemporaneamente, autorizza il contratto collettivo a derogarla. Si pensi, per fare un esempio, alla disciplina del trattamento di fine rapporto prevista dall'art. 2120 c.c. In questo caso, la legge prevede quali sono i criteri per calcolare questa erogazione economica e prescrive che, a tal fine, devono essere considerate tutte le voci non occasionali della retribuzione. Allo stesso tempo, però, autorizza i contratti collettivi a disporre diversamente e, quindi, ad esempio, a prevedere che nella base di calcolo possono rientrare anche erogazioni retributive non fisse o ad escludere alcune forme di remunerazione (come il compenso per lavoro straordinario).

Un ulteriore tecnica di integrazione si ravvisa quando la legge impone l'applicazione di una determinata disciplina, nel caso in cui la contrattazione collettiva non sia applicabile ovvero non abbia regolato la materia. Si pensi, in proposito, alla individuazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare nell'ambito di una procedura di riduzione del personale. In questo caso, qualora le organizzazioni sindacali non definiscano con il datore di lavoro quali criteri seguire, troverà applicazione la previsione contenuta nella legge.

Un altro meccanismo è quello in base al quale il contratto collettivo viene autorizzato a specificare il contenuto di una norma legale che pone una regola generale. Si pensi alla definizione del numero massimo di ore di lavoro straordinario esigibile che viene affidata alla contrattazione collettiva entro i limiti previsti dalla disciplina legale. Si considerino, ancora, le ipo-

tesi in
ti, la l
lizzare
dividu
trattu

Gli
tio di
può de

La

cazion

sciplin

lettiva

legge c

il fatto

integra

della s

effetti

una fo

parte r

con l'an

disposi

gono la

minimi

tegrazio

essere a

una inte

La d

maggio

di vario

rappres

azienda

81/2015

dacati r

presenta

fatti, im

consens

tro, non

mente p

enucleat

fusione

industria

Una c

ge che in

ponendo

contratto di lavoro.

privata, compresa quella in ruolo di predisposizione mediante norme inderogabili. Quello individuale, può invece economico e normativo dei migliorative rispetto al contesto. Il legislatore è intervenuto in principio descritto. Esse si prevedono qualsiasi deroga consentono esclusivamente divisione sul fatto che queste di flessibilità del sistema delle imprese – costi generali, che va applicata che preveda il contratto essere rimessa in discussione n. 148/2011, che ver-

llettivo avviene attraverso

legge pone una regola e, attivo a derogarla. Si pensi, tanto di fine rapporto prevede quali sono i criteri per i che, a tal fine, devono della retribuzione. Allo stesso disporre diversamente e, il calcolo possono rientrare vedere alcune forme di reordinario).

a quando la legge impone il caso in cui la contrattazione regolata la materia. Si di scelta dei lavoratori da one del personale. In que definiscano con il datore ne la previsione contenuta

il contratto collettivo viene forma legale che pone un numero massimo di ore di lavoro contrattazione collettiva considerino, ancora, le ipo-

tesi in cui è possibile ricorrere al lavoro intermittente. In questo caso, infatti, la legge, dopo aver indicato, in generale, quali sono le possibilità di utilizzare questo istituto, affida alla contrattazione collettiva il compito di individuare ulteriori ipotesi che consentono il ricorso a questa tipologia contrattuale.

Gli esempi potrebbero continuare. È importante, però, sottolineare la *ratio* di simili interventi normativi e quali sono gli effetti che il rinvio legale può determinare sull'efficacia del contratto collettivo.

La devoluzione del potere regolativo al contratto collettivo trova giustificazione nella volontà del legislatore di attribuire a tale atto normativo la disciplina di alcuni aspetti dei rapporti di lavoro, in quanto l'autonomia collettiva può meglio specificare, rispetto alla realtà di riferimento, norme di legge caratterizzate da un certo livello di generalità ed astrattezza. Tuttavia, il fatto che sia la legge a rinviare alla regolamentazione del contratto, o per integrare un precetto legale o per dettarne il contenuto, pone il problema della sua efficacia soggettiva. Si potrebbe ritenere, infatti, che essi abbiano effetti *erga omnes*, perché svolgono una funzione normativa delegata da una fonte legale di generale applicazione. Questa tesi, sostenuta da una parte minoritaria della dottrina italiana, potrebbe però porsi in contrasto con l'art. 39 Cost. per le ragioni già spiegate (v. *supra*, par. 2.1). In verità la disposizione costituzionale sembra riferita ai contratti collettivi che svolgono la loro tradizionale attività di autonoma definizione dei trattamenti minimi economici e normativi e non a quelli che operano in funzione di integrazione della legge. Pertanto la tesi della efficacia generalizzata potrebbe essere accolta, anche se il problema è assai complesso e non vi è ancora una interpretazione universalmente condivisa.

La delega di funzioni normative ai contratti collettivi nella stragrande maggioranza dei casi è effettuata dalla legge a favore soltanto degli accordi di vario livello stipulati "da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ... o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria" (art. 51, d.lgs. n. 81/2015). Lo scopo è quello di attribuire poteri normativi non a tutti i sindacati ma solo a quelli che sono dotati di una particolare capacità di rappresentare gli interessi dei lavoratori. La delicatezza del ruolo affidato, infatti, impone di selezionare solo organizzazioni sindacali che godono del consenso più diffuso nel sistema delle relazioni industriali. La legge, peraltro, non specifica i parametri per individuare il sindacato "comparativamente più rappresentativo". Pertanto tale caratteristica è desunta da indici enucleati dalla dottrina e dalla giurisprudenza (consistenza numerica, diffusione territoriale, partecipazione effettiva alla dinamica delle relazioni industriali).

Una questione diversa è quella della legittimità degli interventi della legge che introducano limiti generali non superabili dalla contrattazione, imponendo, ad esempio, "tetti" massimi alle retribuzioni o limitando in modo

consistente i contenuti dell'autonomia collettiva. Il problema, assai controverso, è stato oggetto di diverse pronunce della Corte Costituzionale in relazione a materie diverse e senza che sia possibile, al momento, enunciare una soluzione definitiva. Tuttavia la giurisprudenza della Corte consente di individuare alcuni principi. In primo luogo non esiste una riserva normativa in favore della contrattazione che escluda la legittimità di interventi legislativi su materie regolate dai contratti (in coerenza con quanto già affermato con la sentenza n. 106/1962). Peraltro, l'azione del legislatore deve tenere conto che la contrattazione collettiva trova una tutela costituzionale nel primo comma dell'art. 39 Cost., a prescindere dalla mancata attivazione della parte restante della disposizione costituzionale. Pertanto, interventi normativi diretti a soddisfare finalità di carattere pubblicistico o la salvaguardia di superiori interessi generali – pur se legittimi – non consentono comunque “di cancellare o di contraddire ad arbitrio la libertà delle scelte sindacali e gli esiti contrattuali di esse” (Corte cost. n. 34/1985). Essi, quindi, devono essere svolti entro limiti di contenuto e temporali che rispettino tali esigenze. In epoca recente, la Corte costituzionale (sentenza n. 178/2015) è intervenuta per ribadire, almeno parzialmente, tali principi, dichiarando la incostituzionalità di disposizioni che prevedevano il blocco, a tempo indeterminato, della contrattazione collettiva nel lavoro pubblico per ragioni di finanza pubblica. La Corte ha rilevato come sia proprio l'art. 39, comma 1, Cost., letto in coerenza anche con fonti sovranazionali che garantiscono la libertà sindacale e con altri principi costituzionali, ad escludere che il legislatore possa, di fatto, impedire la contrattazione collettiva.

4. *La struttura della contrattazione collettiva*

La contrattazione collettiva in Italia presenta una struttura che, nel corso degli ultimi anni, sta assumendo delle caratteristiche differenti da quella delineata dalle organizzazioni collettive nel corso del Novecento e, in particolare, nei primi anni novanta.

L'esame di tale struttura riveste una particolare importanza sia dal punto di vista sociologico, sia da quello economico, perché essa ha una ricaduta particolare sui livelli salariali e sulla loro crescita, sulla diversificazione delle retribuzioni e sulla dose di flessibilità nelle politiche retributive e nell'organizzazione del lavoro.

In linea generale, quanto più è accentrata la contrattazione collettiva tanto più vi sarà una tendenza all'omogeneità delle retribuzioni a livello nazionale. Al contrario, un maggiore decentramento, a livello territoriale e soprattutto aziendale, favorisce una più ampia differenziazione nei salari (connessi, ad es., all'incremento della produttività o al raggiungimento di ulteriori obiettivi dell'impresa) e più flessibilità nella gestione della mano-

. Il problema, assai contro-
Corte Costituzionale in re-
ile, al momento, enunciare
enza della Corte consente di
esiste una riserva normati-
egittimità di interventi legi-
enza con quanto già affer-
ione del legislatore deve te-
a una tutela costituzionale
e dalla mancata attivazione
ionale. Pertanto, interventi
re pubblicistico o la salva-
legittimi – non consentono
bitrio la libertà delle scelte
ost. n. 34/1985). Essi, quin-
o e temporali che rispettino
onale (sentenza n. 178/2015)
e, tali principi, dichiarando
vano il blocco, a tempo in-
lavoro pubblico per ragioni
sia proprio l'art. 39, comma
nazionali che garantiscono
onali, ad escludere che il le-
one collettiva.

una struttura che, nel cor-
istiche differenti da quella
o del Novecento e, in parti-
are importanza sia dal pun-
perché essa ha una ricadu-
uscita, sulla diversificazione
nelle politiche retributive e

la contrattazione collettiva
delle retribuzioni a livello
mento, a livello territoriale e
differenziazione nei salari
vità o al raggiungimento di
nella gestione della mano-

dopera. Questo spiega perché una delle tendenze attuali della contrattazio-
ne collettiva italiana è quella di decentrare i livelli di contrattazione, seppur
assegnando al contratto nazionale (CCNL) un ruolo di coordinamento e di
controllo.

La tendenza alla decentralizzazione – notevolmente aumentata nel corso
degli ultimi anni – è legata anche alla esigenza – in un contesto produttivo
di globalizzazione dei mercati – di adattare la disciplina del lavoro (di fonte
legale o contrattuale collettiva) alle esigenze specifiche delle singole azien-
de, al fine di affrontare in modo più adeguato l'accresciuta concorrenza in-
ternazionale. Questa esigenza, peraltro, pone notevoli problemi, sia per la
tendenziale maggiore debolezza dei sindacati a livello aziendale, sia per la
possibilità di introdurre deroghe peggiorative rispetto agli standard norma-
tivi fissati dal contratto collettivo nazionale o dalla legge (parr. 4.3, 4.4 e 5).
Il rischio, infatti, è quello della introduzione di discipline fortemente pena-
lizzanti per i lavoratori.

Tradizionalmente, la contrattazione collettiva italiana è articolata su tre
livelli: interconfederale, nazionale di categoria e decentrato.

Il livello più importante è quello nazionale di categoria (CCNL), che di-
sciplina, in modo uniforme per ciascuna categoria produttiva, sia i minimi
di trattamento economico-normativo sia le relazioni tra i soggetti sindacali
e le loro articolazioni organizzative su base locale. Il CCNL viene rinnovato
a scadenze periodiche dalle federazioni nazionali dei sindacati di categoria
e disciplina anche i rapporti tra di esse (c.d. clausole obbligatorie), nonché
le materie su cui è possibile esercitare la contrattazione decentrata, definita
anche di secondo livello.

Al riguardo, è opportuno sottolineare che la categoria di riferimento di
un contratto collettivo non può che essere – in forza del principio di libertà
di organizzazione sindacale, di cui all'art. 39, comma 1, Cost. – quella risul-
tante dalla autonoma determinazione dei soggetti collettivi che, nello stipu-
lare il contratto, ne definiscono l'ambito di applicazione.

Sulla disciplina prevista dal contratto nazionale di lavoro (che fissa i
minimi di trattamento e le norme per i rapporti individuali da applicarsi in
tutte le aziende rientranti nella categoria considerata) può poi innestarsi
una contrattazione a livello di singola azienda in funzione di integrazione,
di adattamento, di arricchimento, con una portata circoscritta a quella par-
ticolare realtà produttiva (e con il possibile peggioramento degli standard
di trattamento già descritti).

Il contratto decentrato è normalmente a livello aziendale, ma può essere
anche territoriale (cioè regionale o provinciale, a seconda dell'organizza-
zione dei settori produttivi), anche se questa realtà, nel contesto italiano, è
tipica quasi esclusivamente di ambiti produttivi (di grande importanza, pe-
raltro) come l'edilizia e l'artigianato. Questa tipologia di contratto può esse-
re riferita anche al gruppo di imprese ovvero, nelle grandi realtà imprendi-
toriali, sub-aziendale (riferito cioè alla filiale, al reparto o allo stabilimen-

to). Esso è stipulato, da un lato, dal singolo datore e dall'altro dalle RSU, oppure da questo soggetto insieme alle strutture sindacali territoriali delle organizzazioni firmatarie contratto collettivo nazionale o da una (o più) RSA. Nell'ambito delle regole definite dall'ordinamento intersindacale (Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014), la contrattazione decentrata si svolge su materie individuate dal CCNL ovvero specificamente delegate (par. 4.4), mentre regole diverse sono previste dall'art. 8 della legge n. 148/2011 (par. 5).

Vi è, poi, un ulteriore livello negoziale, di tipo interconfederale, che ha un ambito di applicazione più ampio, che prescinde cioè dal settore merceologico di appartenenza. L'Accordo interconfederale è sottoscritto direttamente dalle confederazioni dei lavoratori e degli imprenditori per regolamentare materie di interesse di una pluralità di categorie produttive o per definire le regole generali dello stesso sistema contrattuale (i livelli di contrattazione, le procedure, la durata, le materie dei contratti nazionali e decentrati). Gli accordi interconfederali – con la partecipazione anche del Governo – sono inoltre stati utilizzati per la regolazione di variabili macroeconomiche, come si è già accennato in precedenza (par. 2).

4.1. *L'evoluzione della contrattazione collettiva in Italia*

La struttura della contrattazione collettiva in Italia è mutata nel corso del tempo e si sono alternate stagioni caratterizzate da una forte centralizzazione a periodi, invece, di decentramento contrattuale. Queste fasi storiche, che si sono svolte dal dopoguerra ad oggi, sono molto complesse e, in questa sede, sarà possibile solo una rapida sintesi.

Nel primo periodo postbellico il sistema contrattuale era fortemente centralizzato e si svolgeva soprattutto a livello interconfederale. La ragione va rinvenuta nella scarsa diffusione del sindacato sul territorio, nella debolezza delle OO.SS., nell'atteggiamento apertamente antisindacale di ampie aree imprenditoriali e nella generale condizione di debolezza economica dell'Italia. Tale situazione non mutò quando, dalla metà degli anni '50, la funzione di negoziare i minimi salariali fu affidata alle ricostituite federazioni nazionali di categoria, in un contesto nel quale il contratto aziendale era praticamente inesistente (anche se vi erano negoziazioni informali con le rappresentanze sindacali esistenti).

Alla fine degli anni '50 e nel decennio successivo, lo sviluppo economico e il consistente aumento dell'occupazione modificarono i rapporti di forza, estendendo l'influenza delle OO.SS. La contrattazione interconfederale perse rilievo a favore della accresciuta importanza dei CCNL, che divennero il fulcro della struttura contrattuale e la fonte principale della disciplina dei rapporti di lavoro. Inoltre cominciò a diffondersi l'attività contrattuale in ambito aziendale. Tale livello di contrattazione venne riconosciuto, non sen-

za contrasti
sizione della
sto Protocollo
livelli (nazio
base ad un c
nale di categ
competenza
ruolo domina
aveva attribu
integrativa e
questo livello
noscimento d
lavoratori e r
le di tregua o
promuovere a

Gli anni t
ripresa econo
tà sociale. Le
salari (che er
nazionale deg
aspetti relativ
organizzazio
mentò la sua
zionale dei m
cordo in mat
cedenti claus
vano stabilito
lo, persero qu
trattuale, qua
teva occupars

Il risultato
centralizzata,
ruolo integra
previsioni co
scritto, propr
velli contratt
unico in Euro

Il contratto
lievo e si este
altri settori di
produttivo co
la contrattazi
che non poss
categoria, con

e dall'altro dalle RSU, dicali territoriali delle nazionale o da una (o più) nto intersindacale (Te- attazione decentrata si icamente delegate (par. della legge n. 148/2011

interconfederale, che ha le cioè dal settore mer- ale è sottoscritto diret- imprenditori per rego- tegorie produttive o per rattuale (i livelli di con- contratti nazionali e de- urtecipazione anche del lazione di variabili ma- nza (par. 2).

Italia

talia è mutata nel corso e da una forte centraliz- attuale. Queste fasi stori- no molto complesse e, in

trattuale era fortemente rconfederale. La ragione sul territorio, nella debo- te antisindacale di ampie di debolezza economica la metà degli anni '50, la ta alle ricostituite federa- ale il contratto aziendale egoziiazione informali con

vo, lo sviluppo economico carono i rapporti di forza, ione interconfederale per- ei CCNL, che divennero il cipale della disciplina dei si l'attività contrattuale in nne riconosciuto, non sen-

za contrasti all'interno delle stesse confederazioni nazionali (per l'oppo- sizione della Cgil), con l'Accordo interconfederale Intersind del 1962. Que- sto Protocollo introdusse una struttura contrattuale caratterizzata da tre livelli (nazionale di categoria, di settore ed aziendale) collegati tra loro in base ad un criterio gerarchico. In base a questo sistema, il contratto nazio- nale di categoria individuava quali erano le materie o gli istituti giuridici di competenza dei livelli inferiori, mediante particolari clausole di rinvio. Il ruolo dominante della contrattazione, comunque, era svolto dal CCNL, che aveva attribuito alla contrattazione aziendale una funzione essenzialmente integrativa ed applicativa del contratto nazionale. Gli agenti contrattuali a questo livello erano i sindacati provinciali di categoria. In cambio del rico- noscimento della contrattazione aziendale, che migliorava le condizioni dei lavoratori e rafforzava la presenza del sindacato, vennero introdotte clauso- le di tregua o pace sindacale. I sindacati, in sostanza si impegnavano a non promuovere azioni di lotta per modificare i contratti fino alla loro scadenza.

Gli anni tra il 1968 ed il 1973 furono caratterizzati da una progressiva ripresa economica e da un elevato tasso di sindacalizzazione e conflittualità sociale. Le rivendicazioni sindacali erano finalizzate ad incrementare i salari (che erano alquanto modesti e avevano favorito il boom economico nazionale degli anni precedenti) e ad ottenere consistenti vantaggi anche su aspetti relativi all'inquadramento, agli orari di lavoro e, più in generale, alla organizzazione del lavoro. In tale ambito la contrattazione aziendale au- mentò la sua sfera di influenza. In occasione del rinnovo del contratto na- zionale dei metalmeccanici, le parti non riuscirono a raggiungere un Ac- cordo in materia di competenze dei diversi livelli di contrattazione. Le pre- cedenti clausole di rinvio, mediante le quali le organizzazioni sindacali ave- vano stabilito i criteri di competenza della contrattazione di secondo livel- lo, persero quindi la loro vincolatività. Pertanto, a seguito del rinnovo con- trattuale, qualsiasi livello di contrattazione, compreso quello aziendale, po- teva occuparsi di tutti gli aspetti del rapporto individuale di lavoro.

Il risultato fu una struttura contrattuale non vincolata e fortemente de- centralizzata, dal momento che i contratti aziendali non svolgevano più un ruolo integrativo ed applicativo, ma anche sostitutivo od alternativo delle previsioni contenute nel contratto nazionale. Il modello sinteticamente de- scritto, proprio perché ispirato al principio di reciproca autonomia dei li- velli contrattuali, è stato definito "bipolare", ed ha rappresentato un caso unico in Europa.

Il contratto nazionale, comunque, mantenne una funzione di grande ri- lievo e si estese progressivamente anche alle piccole e medie imprese ed in altri settori differenti da quello industriale, che, fino ad allora, era il settore produttivo con il maggior tasso di sindacalizzazione. In questa fase, inoltre, la contrattazione aziendale ha assunto la funzione di disciplinare istituti che non possono essere oggetto di una regolamentazione generalizzata di categoria, come, ad esempio, i turni, i ritmi della prestazione lavorativa, l'or-

ganizzazione del lavoro. Essa, quindi, ha iniziato a svolgere una funzione specializzata rispetto alla contrattazione di categoria, con una tendenza ancora oggi presente nel sistema di relazioni industriali italiano.

A causa della crisi petrolifera degli anni '70, con il conseguente aumento dell'inflazione, e di estesi mutamenti tecnologici ed organizzativi del sistema produttivo, il contesto economico nazionale venne a mutare e fu caratterizzato anche da elevati livelli di disoccupazione. In tale ambito fu realizzato un profondo processo di ristrutturazione tecnologica ed organizzativa delle imprese e furono avviate politiche finalizzate al contenimento del costo del lavoro. Il movimento sindacale, ormai diventato un attore fondamentale delle relazioni industriali, venne coinvolto nel governo delle dinamiche salariali e della crisi occupazionale, oltre che nella gestione delle ristrutturazioni aziendali.

Tale situazione spiega il recupero del livello di contrattazione interconfederale e la sottoscrizione di due importanti accordi. Il primo, nel 1975, introdusse un sistema di adeguamento automatico dei salari all'aumento del costo della vita (la c.d. scala mobile). L'altro, sul costo del lavoro e la produttività, fu stipulato nel 1977. Con questi accordi, quindi, la struttura contrattuale tornò ad essere centralizzata. Inoltre, nel decennio '80 la centralizzazione della contrattazione raggiunse il culmine con le prime esperienze di accordi triangolari tra Governo e parti sociali, finalizzati a regolare variabili macroeconomiche quali l'inflazione, l'occupazione, le politiche fiscali e così via. In tale ambito importanza fondamentale va ascritta al Protocollo del 22 gennaio 1983 che fu il primo con le caratteristiche indicate e che si proponeva ambiziosi obiettivi di controllo del costo del lavoro. In relazione alla struttura contrattuale, in tale Accordo venne affermato il c.d. principio di non ripetibilità della contrattazione aziendale su materie già definite ad altri livelli, per evitare la sovrapposizione di discipline nazionali e decentrate sulle stesse materie. Altri accordi triangolari sono stati stipulati negli anni successivi per disciplinare fenomeni economici quali la politica dei redditi, la lotta all'inflazione ed altri ancora.

4.2. *Il Protocollo del 23 luglio 1993*

Agli inizi degli anni Novanta, la necessità di impostare politiche efficaci per contrastare la congiuntura economica sfavorevole e per soddisfare i criteri di convergenza per l'unificazione monetaria europea fissati a Maastricht sono le ragioni che hanno indotto il governo italiano ad avviare con le parti sociali un negoziato triangolare, che ha portato alla stipulazione di due accordi fondamentali.

Il primo è stato sottoscritto il 31 luglio 1992 ed ha previsto l'abolizione della scala mobile (e quindi del sistema di adeguamento automatico dei salari all'aumento del costo della vita). Il secondo, di fondamentale importan-

za (ta
italian
ti soci
govern
mane
tura c
ne per
ficient
buire

Il F
tazion
territ
ha fiss
la par
della s
renza
dover
il pote
nell'ar
tiche c

Il F
specia
aveva
zione
propri
to alla
risulta
produ
diante

La
alla re
clauso
zione
alla re

Altr
rappre
rappre
gamer
presen

Il q
zato d
venne
indivis
trata.

a svolgere una funzione oria, con una tendenza riali italiano.

il conseguente aumento d organizzativi del siste-
nne a mutare e fu carat-
In tale ambito fu realiz-
ologica ed organizzativa
al contenimento del co-
entato un attore fonda-
nel governo delle dina-
e nella gestione delle ri-

contrattazione intercon-
ordi. Il primo, nel 1975,
o dei salari all'aumento
sul costo del lavoro e la
ordi, quindi, la struttura
nel decennio '80 la cen-
nine con le prime espe-
ciali, finalizzati a regola-
occupazione, le politiche
lamentale va ascritta al
le caratteristiche indica-
o del costo del lavoro. In
o venne affermato il c.d.
ziendale su materie già
e di discipline nazionali
golari sono stati stipula-
economici quali la politi-

ostare politiche efficaci
le e per soddisfare i cri-
ropea fissati a Maastri-
aliano ad avviare con le
ato alla stipulazione di

ha previsto l'abolizione
ento automatico dei sa-
ondamentale importan-

za (tanto da essere definito la carta costituzionale delle relazioni industriali italiane), è stato sottoscritto il 23 luglio 1993. Con questo Protocollo, le parti sociali, oltre a condividere la politica dei redditi all'epoca promossa dal governo italiano, hanno definito i nuovi assetti contrattuali, destinati a rimanere sostanzialmente immutati per molti anni. La modifica della struttura contrattuale era mirata a favorire il decentramento della contrattazione per consentire un aumento di produttività delle imprese, rendere più efficiente e più equa la dinamica delle retribuzioni e, nel frattempo, contribuire alla crescita economica e dell'occupazione.

Il Protocollo del 1993, innanzitutto, ha confermato due livelli di contrattazione, uno nazionale di categoria, l'altro, alternativamente, aziendale o territoriale in base alle scelte compiute dai singoli contratti di categoria, ed ha fissato la durata dei contratti nazionali a quattro anni, ad eccezione della parte retributiva che divenne biennale. La ragione del rinnovo biennale della sola parte economica è ravvisabile nel fatto che le parti sociali, in coerenza con la politica dei redditi condivisa con il governo, hanno ritenuto di dover attribuire al contratto nazionale di categoria la funzione di adeguare il potere d'acquisto delle retribuzioni al tasso di inflazione programmato, nell'ambito delle sessioni di confronto tra governo e parti sociali sulle politiche dei redditi.

Il Protocollo del 1993, poi, ha riservato al contratto decentrato un ruolo specializzato nella disciplina delle retribuzioni. L'Accordo, in proposito, aveva escluso, mediante la c.d. "clausola non ripetibilità", che la contrattazione decentrata potesse avere ad oggetto materie ed istituti retributivi propri del contratto nazionale. Esso, inoltre, aveva espressamente attribuito alla contrattazione di secondo livello la funzione di definire il premio di risultato per obiettivi, cioè le erogazioni connesse al miglioramento della produttività, della qualità e della redditività dell'impresa conseguiti mediante la realizzazione di programmi concordati tra imprese e sindacati.

La distribuzione, poi, tra due livelli negoziali delle altre materie attinenti alla regolamentazione dei rapporti di lavoro veniva definita attraverso le clausole di rinvio, che indicavano quali erano gli istituti che la contrattazione di secondo livello avrebbe potuto disciplinare od integrare rispetto alla regolamentazione contenuta nel contratto nazionale.

Altra fondamentale innovazione è stata quella della istituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), che avrebbero dovuto sostituire le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) e che hanno consentito un collegamento organizzativo tra i soggetti negoziali a livello nazionale e le rappresentanze a livello aziendale.

Il quadro complessivo delineato con il Protocollo del 1993 è caratterizzato da un rafforzamento del contratto nazionale di categoria, al quale venne affidato il compito di governare la dinamica delle retribuzioni e di individuare le materie che potevano essere oggetto di contrattazione decentrata. Per il contratto di secondo livello, poi, veniva ribadito un ruolo inte-

grativo ed applicativo del contratto di categoria, alla quale si aggiungeva la funzione specializzata ed autonoma di disciplinare elementi variabili della retribuzione collegati alla produttività. In sostanza, il CCNL aveva il compito di garantire che i salari si adeguassero al tasso di inflazione e conservassero il loro valore reale. Mentre il contratto di secondo livello doveva essere lo strumento di erogazione di un'ulteriore retribuzione connessa al raggiungimento di obiettivi economici aziendali (come, ad esempio, l'incremento della produttività), al fine di garantire una crescita delle remunerazioni che non determinasse effetti inflattivi.

Inoltre, con questo Protocollo sono state introdotte particolari procedure dirette a consentire la rapida conclusione dei negoziati finalizzati ai rinnovi contrattuali, prevedendo a favore dei lavoratori anche una indennità di vacanza contrattuale qualora i soggetti collettivi ritardassero nella sottoscrizione degli accordi di rinnovo.

Il sistema delineato dal Protocollo del 1993, come anticipato, ha sostanzialmente conservato la sua efficacia per molti anni. Tuttavia, nel primo decennio del nuovo secolo, le OO.SS., in un mutato contesto di relazioni industriali caratterizzate, da un lato, dall'abbandono del metodo della concertazione e, dall'altro, dalla rottura dell'unità sindacale, decisero di intervenire sulla materia. La necessità di regolare nuovamente la struttura contrattuale, inoltre, era stata già avvertita in precedenza, dal momento che nella prassi applicativa del Protocollo del 1993 erano emerse alcune criticità da correggere, quali la limitata diffusione della contrattazione decentrata, il metodo di determinazione dei tassi di inflazione e la durata dei contratti.

4.3. *L'Accordo separato del 2009 e il caso Fiat*

Il tentativo di superare le criticità applicative del Protocollo del 1993 e, soprattutto, di favorire un più esteso decentramento della contrattazione per contribuire alla crescita della produttività e rendere più efficiente la dinamica retributiva, sono le ragioni dell'avvio di una nuova stagione di confronto sull'intero sistema contrattuale, che non si è ancora esaurito nonostante gli accordi sottoscritti negli ultimi anni.

Nel 2008, i sindacati hanno avviato un nuovo negoziato sulle regole della contrattazione collettiva che ha condotto alla stipulazione dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali e che è finalizzato, in un momento di crisi economica, a rilanciare lo sviluppo occupazionale. Si tratta di un Accordo separato, in quanto non sottoscritto dalla Cgil, con una rottura dell'unità sindacale che aveva finora caratterizzato il sistema di relazioni sindacali e che porterà a un crescendo di episodi conflittuali all'interno delle tre storiche Confederazioni.

L'innovazione di maggior rilievo, su cui si è consumata la rottura con la Cgil, consiste nella previsione della possibilità per la contrattazione territo-

riale di disciplinare la produttività, tutta di favore delle aziende.

Dal 2008, l'azienda ha introdotto il sistema di incentivazione.

In questo contesto, Chrysler ha introdotto un nuovo modello di automobili (conclusione del contratto Pomigliano d'Arce). Il contratto non è stato firmato con parte del sindacato, ma con la deroga della contrattazione sindacale. La rivendicazione si è poi protratta. La consuntiva è stata dinanzi al tribunale, fermato questo sistema strutturale, ne è di fatto sottoscritto.

Per evitare la rottura, si è sostituito il contratto nazionale dallo stesso sindacato, una regola.

I contratti sono stati delineati, quale linea di condotta, noma di lavoro, riale, relative di lavoro.

Gli accordi sono stati consumati, tutti i lavoratori.

a quale si aggiungeva la
elementi variabili della
il CCNL aveva il compi-
i inflazione e conserva-
do livello doveva essere
ne connessa al raggiun-
d esempio, l'incremento
delle remunerazioni che

otte particolari procedu-
goziati finalizzati ai rin-
ori anche una indennità
ritardassero nella sotto-

ne anticipato, ha sostan-
ni. Tuttavia, nel primo
contesto di relazioni in-
del metodo della concer-
le, decisero di interveni-
nte la struttura contrat-
, dal momento che nella
nerse alcune criticità da
rattazione decentrata, il
a durata dei contratti.

el Protocollo del 1993 e,
nto della contrattazione
idere più efficiente la di-
a nuova stagione di con-
è ancora esaurito nono-

goziato sulle regole della
lazione dell'Accordo qua-
contrattuali e che è fina-
ciare lo sviluppo occupa-
to non sottoscritto dalla
a finora caratterizzato il
rescendo di episodi con-
i.

sumata la rottura con la
la contrattazione territo-

riale di derogare in via temporanea a singoli istituti economici e normativi disciplinati dai contratti nazionali (c.d. clausole di uscita). Questa possibilità, tuttavia, è condizionata dalla necessità di governare situazioni di crisi, di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale del territorio o di singole aziende e nei limiti di competenza dettati dallo stesso CCNL.

Dal 2009 in poi si registra una sequenza di accordi separati sia a livello aziendale che nazionale chiaramente significativi dell'alta conflittualità che il sistema raggiunge.

In questo scenario è certamente emblematica la vicenda Fiat (ora Fiat Chrysler Automobiles: FCA), che ha avuto origine nel 2010. La nota azienda automobilistica italiana, infatti, ha sottoscritto accordi aziendali separati (conclusi cioè sempre senza la sottoscrizione della Cgil: v. gli accordi di Pomigliano e di Mirafiori) che introducevano deroghe peggiorative al contratto nazionale della categoria dei metalmeccanici fino ad allora applicato, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di lavoro, dei turni e del ricorso al lavoro straordinario. Si è trattato, cioè, di accordi che hanno derogato *in pejus* il contratto nazionale di lavoro sottoscritto dall'associazione datoriale cui l'azienda aderiva. Tale situazione ha comportato che il sindacato dissenziente (la Federazione metalmeccanici della Cgil-Fiom) rivendicasse l'applicazione del contratto nazionale per i propri iscritti, in base ai principi sull'efficacia soggettiva del contratto collettivo già analizzati. La conseguenza è stata quella della diffusione di un contenzioso giudiziario dinanzi ai Tribunali del lavoro, che, nella maggior parte dei casi, ha confermato, per gli iscritti alla Fiom, il precedente CCNL sottoscritto anche da questo sindacato. Pertanto, si è determinata una situazione in cui presso le strutture produttive della FCA in Italia vi era la contemporanea applicazione di due CCNL (quello "separato" per i lavoratori di Cisl e Uil e quello sottoscritto anche dalla Fiom).

Per evitare tale esito, la FCA ha ritenuto di non aderire più alla federazione rappresentativa degli imprenditori dell'industria metalmeccanica e di sostituire mediante specifici accordi aziendali la disciplina prevista dal contratto nazionale di categoria. In tal modo, la casa automobilistica è uscita dallo stesso sistema contrattuale delineato dalle parti sociali contrattando una regolamentazione dei rapporti di lavoro in modo autonomo.

I contratti collettivi stipulati per i dipendenti del gruppo FCA rappresentano un sistema contrattuale inedito per le relazioni industriali italiane e delineano la tendenza, presente anche in altri paesi europei, secondo la quale le grandi aziende multinazionali "si ritagliano" una disciplina autonoma dei rapporti di lavoro, al di fuori del sistema associativo imprenditoriale, ritenuto inidoneo a disciplinare la specialità delle esigenze organizzative di queste imprese.

Gli accordi del gruppo FCA hanno posto con forza il tema della esigibilità dei contratti sottoscritti dai sindacati e, in particolare, la necessità che tutti i lavoratori rispettino le clausole contenute negli accordi aziendali du-

rante la loro vigenza. Per ottenere questo risultato, i contratti sottoscritti dall'azienda automobilistica solo con alcuni sindacati contengono la previsione che le singole disposizioni collettive devono essere inserite nei contratti individuali di lavoro, in modo da renderle vincolanti per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro iscrizione alle OO.SS. stipulanti. In tal modo, l'azienda avrebbe potuto garantire l'esigibilità dell'intero contratto aziendale a prescindere dall'adesione dei dipendenti ai sindacati sottoscrittori. Gli accordi, inoltre, prevedevano una clausola di responsabilità, in ragione della quale l'azienda era legittimata ad avviare procedimenti disciplinari nei confronti dei lavoratori che non rispettavano le clausole del contratto collettivo o promuovevano azioni di astensione collettiva finalizzate a rimettere in discussione il contenuto dei contratti.

Queste ultime regole, che avevano incontrato il forte dissenso della Fiom ed erano una delle ragioni di mancata sottoscrizione degli accordi, sono state successivamente abbandonate. L'ultimo rinnovo del "contratto collettivo specifico di lavoro" per i dipendenti delle aziende appartenenti al gruppo FCA (così definito dalle parti contraenti) stabilisce che comportamenti individuali o delle organizzazioni sindacali tali da violare il contenuto del contratto determineranno conseguenze soltanto per i sindacati, in relazione a diritti di fonte contrattuale relativi a contributi sindacali e permessi (art. 11). Non sono, quindi, previste sanzioni disciplinari per i singoli lavoratori, in coerenza con quanto stabilito dal Testo Unico sulla rappresentanza (par. 4.4).

4.4. *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013. Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014*

La vicenda Fiat ha inciso profondamente sulle relazioni industriali italiane ed ha stimolato le maggiori organizzazioni sindacali dei lavoratori a ritrovare la loro unità di intenti. Il risultato è stato la stipulazione di un nuovo Accordo interconfederale sulle regole delle relazioni sindacali italiane che, in effetti, è stato sottoscritto il 28 giugno 2011 da Confindustria e da Cgil, Cisl e Uil. Con questo Accordo, le organizzazioni sindacali hanno condiviso nuove regole che incidono sulla struttura della contrattazione collettiva, di cui è stata ribadita la centralità nel sistema economico italiano, a condizione che essa garantisca certezze con riferimento ai tempi, ai livelli di contrattazione, ai soggetti legittimati a sottoscrivere gli accordi collettivi e alle conseguenze del mancato rispetto delle regole pattuite.

Successivamente, le stesse parti sociali hanno stipulato un altro importante Accordo interconfederale il 31 maggio 2013 e il 10 gennaio 2014 è stato redatto il Testo Unico sulla Rappresentanza (T.U.) che ha integrato in un unico documento le regole previste nei precedenti contratti del 2011 e 2013. È stata quindi realizzata una riforma complessiva del sistema delle

to, i contratti sottoscritti dai sindacati contengono la previsione di essere inserite nei contratti collettivi per tutti i lavoratori OO.SS. stipulanti. In tal modo, la validità dell'intero contratto non è riservata ai sindacati sottoscrittori, ma è di responsabilità, in materia, degli accordi disciplinari che disciplinano le clausole del contratto collettivo finalizzate a

Il forte dissenso della Fiom e della Cgil, in occasione degli accordi, sono stati il motivo del "contratto collettivo" appartenenti al gruppo che comportamenti in violazione del contenuto del contratto per i sindacati, in relazione ai contenuti sindacali e permessi disciplinari per i singoli lavoratori. Unico sulla rappresentanza

11 e del 31 maggio 2013.

Le relazioni industriali italiane e sindacali dei lavoratori a livello nazionale hanno stipulato la stipulazione di un contratto collettivo per le relazioni sindacali italiane nel 2011 da Confindustria e dalle organizzazioni sindacali hanno stipulato la stipulazione della contrattazione collettiva nel sistema economico italiano in riferimento ai tempi, ai contenuti e alla sottoscrizione degli accordi disciplinari delle regole pattuite.

Il contratto stipulato un altro importante accordo il 10 gennaio 2014 è stato il contratto (U.) che ha integrato in un unico contratto del 2011 e l'insieme del sistema delle

relazioni industriali e il nuovo assetto deve essere esaminato in rapporto ai vari aspetti che riguardano il sistema contrattuale.

A) I livelli e le competenze dei contratti collettivi

Il T.U. conferma una struttura fondata su due livelli di contrattazione, nazionale ed aziendale. Il CCNL "ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale". La contrattazione aziendale si esercita per le "materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale di lavoro di categoria" ed essa può anche introdurre, in relazione alle esigenze degli "specifici contesti produttivi", "intese modificative" (e quindi anche peggiorative) rispetto a quelle contenute nel contratto nazionale, ma pur sempre entro i "limiti e con le procedure" previste dallo stesso CCNL. In via transitoria, fino a quando i contratti nazionali non hanno regolato la materia, le deroghe aziendali anche peggiorative possono essere definite da accordi stipulati dalle rappresentanze sindacali in azienda d'intesa con le organizzazioni territoriali di categoria (o, comunque, se sono state da queste accettate). Esse devono essere finalizzate a gestire situazioni di crisi o possono essere realizzate in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa. Inoltre le intese modificative devono riguardare istituti dei CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Il T.U., in coerenza con quanto già definito in precedenza e con la stessa realtà dei contratti collettivi nel contesto produttivo italiano, riafferma la funzione del CCNL quale strumento di regolazione del salario di base dei lavoratori (garantendone l'adeguamento anche alle variazioni del tasso di inflazione) e di disciplina fondamentale dei diritti dei lavoratori. Alla contrattazione aziendale viene assegnato il compito di introdurre norme integrative/derogative rispetto a quelle del livello superiore, nell'ambito dei presupposti formali, procedurali e sostanziali previsti CCNL, con riferimento a tutte le materie (salari e trattamenti normativi). E, anche se non espressamente affermato, è evidente che, dal punto di vista retributivo, al livello aziendale viene affidata anche la funzione di erogazione di trattamenti salariali connessi al raggiungimento di obiettivi aziendali ("produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese": art. 8 dell'A.I. 28 giugno 2011). Una tendenza che è stata confermata successivamente alla emanazione del T.U., anche in conseguenza di una legislazione statale che favorisce, sotto il profilo fiscale, accordi aziendali con un simile contenuto. Inoltre si afferma la possibilità delle c.d. "clausole di uscita" dalle regole del contratto nazionale, con l'introduzione a livello aziendale di deroghe anche peggiorative. La CGIL ha dunque accettato un principio a cui si era fortemente opposta in precedenza.

In linea generale si delinea un sistema che sembra destinato ad aumentare i poteri di regolazione (e di deroga) del contratto aziendale, nell'ambito, peraltro, di un decentramento contrattuale "controllato" dal CCNL. Lo scopo è quello di evitare tendenze ad una eccessiva "aziendalizzazione" del sistema contrattuale, con una diversificazione troppo elevata delle regole giuridiche ed economiche. La possibilità di introdurre deroghe significative a livello aziendale – soprattutto se le materie delegate saranno ampie e riguarderanno aspetti importanti del rapporto di lavoro – può concorrere alla definizione di discipline "ritagliate" sulle esigenze organizzative ed economiche delle singole aziende, migliorandone la competitività in un contesto di internazionalizzazione dei mercati. Tuttavia vi è anche il rischio che la minor forza contrattuale dei sindacati a livello aziendale determini una sostanziale riduzione degli standard di tutela garantiti dai contratti nazionali, peggiorando notevolmente le condizioni dei lavoratori. Solo l'effettiva implementazione del sistema contrattuale sarà in grado di mostrare quale saranno gli esiti delle riforme introdotte.

B) *I soggetti sindacali abilitati alla stipula dei contratti*

L'intesa, ispirandosi al modello adottato dal legislatore nel pubblico impiego, definisce i criteri di misurazione della rappresentatività sindacale. Essa deve essere individuata nella media tra il dato associativo ed il dato elettorale relativo alle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie. Il testo precisa che, laddove non siano costituite RSU ma siano presenti le RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza dei lavoratori in azienda, la rappresentatività deve essere verificata facendo riferimento al solo dato degli iscritti. Il numero degli iscritti e dei voti, inoltre, devono essere raccolti dall'INPS e dal CNEL sulla base di specifiche convenzioni per ciascun ambito contrattuale (cioè per ciascuna categoria per la quale si stipula il contratto) e per ogni singola organizzazione. La rappresentanza di ogni sindacato dovrà essere definita dal CNEL attraverso la ponderazione del dato associativo e di quello elettorale.

La misurazione della rappresentatività è funzionale a selezionare i soggetti sindacali ammessi alle trattative per la stipulazione dei contratti nazionali di categoria. Il Testo Unico, infatti, prevede che possono contrattare quelle organizzazioni sindacali che in base ai criteri appena richiamati abbiano una rappresentatività media non inferiore al 5%.

La misurazione della rappresentatività può essere utile anche per risolvere il problema della presentazione di piattaforme non unitarie. Questa possibilità, teoricamente non esclusa, dovrebbe essere limitata dalla regola secondo cui le OO.SS. si impegnano a favorire "in ogni categoria la presentazione di piattaforme unitarie". E, per rafforzare tale principio, il T.U. prevede che la parte datoriale favorisca "in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sin-

dacali
tore p

Il c
su bas
da gr
dipen
dalla/c
n. 300

Il s
a livel
dacati
dale, i
da par
presen
rappre

C) *L'eff*

Il T
per la
contrat
tavia u
di ester
a tutte
il Testo
bordina
che i si
tanza e
diante
che dov
dei con

Un r
dendo c
ticolare
approva
RSA, da
dai sind
sti ultim
che der
nel risp
scrizion
un refer
cui valid
voto. Ne

bra destinato ad aumentare l'azienda, nell'ambito controllato dal CCNL. Lo a "aziendalizzazione" del ppo elevata delle regole irre deroghe significative gate saranno ampie e ri-oro - può concorrere alla organizzative ed econo-petività in un contesto è anche il rischio che la endale determini una so-ti dai contratti nazionali, atori. Solo l'effettiva im-do di mostrare quale sa-

tti

gislatore nel pubblico im-prepresentatività sindacale. ato associativo ed il dato e sindacali unitarie. Il te-ma siano presenti le RSA entanza dei lavoratori in a facendo riferimento al i voti, inoltre, devono es-specifiche convenzioni per tegoria per la quale si sti-ne. La rappresentanza di attraverso la ponderazione

onale a selezionare i sog-lazione dei contratti na-e che possono contrattare eri appena richiamati ab-l 5%. sere utile anche per risol-me non unitarie. Questa ssere limitata dalla regola i ogni categoria la presen-re tale principio, il T.U. categoria, che la negocia-ata da organizzazioni sin-

dacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% + 1".

Il contratto collettivo aziendale viene stipulato dalla RSU, che si forma su base elettiva, con liste concorrenti di candidati presentate dai sindacati o da gruppi di lavoratori e la partecipazione potenziale alle elezioni di tutti i dipendenti dell'azienda. In mancanza di RSU, il contratto viene stipulato dalla/e RSA, costituite ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970).

Il sistema è ispirato ad introdurre forme di rappresentatività "verificata" a livello nazionale, per consentire che il negoziato venga condotto da sindacati che hanno effettivo consenso tra i lavoratori. Mentre, a livello aziendale, il carattere elettivo della RSU dovrebbe consentire una negoziazione da parte di soggetti che rappresentino i lavoratori di tutta l'azienda. E la presenza delle RSA, non soggette ad elezione ma costituite in base ad indici rappresentativi previsti dalla legge, dovrebbe fornire analoghe garanzie.

C) L'efficacia dei contratti collettivi

Il T.U. non individua un livello di rappresentatività minimo necessario per la stipulazione del CCNL, con il rischio che possano essere sottoscritti contratti nazionali anche con sindacati complessivamente minoritari. Tuttavia una simile eventualità è fortemente ridimensionata dal meccanismo di estensione dell'efficacia soggettiva del CCNL all'insieme dei lavoratori ed a tutte le organizzazioni aderenti alle confederazioni che hanno sottoscritto il Testo Unico. Tale effetto non è automatico, dal momento che il T.U. subordina l'estensione generalizzata del contratto collettivo alla condizione che i sindacati firmatari rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza e che il contratto collettivo nazionale di lavoro sia approvato, mediante consultazione certificata dei lavoratori, a maggioranza semplice. Il che dovrebbe incrementare i margini di certezza sull'efficacia soggettiva dei contratti nazionali di categoria.

Un meccanismo analogo è previsto anche per i contratti aziendali, ribadendo quanto già pattuito con l'Accordo interconfederale del 2011. In particolare si riafferma che ha efficacia generale il contratto aziendale che sia approvato dalla maggioranza dei componenti della RSU o, qualora vi siano RSA, dalla maggioranza di quelle esistenti e in base alle deleghe ricevute dai sindacati di riferimento (e, cioè, al numero dei lavoratori iscritti a questi ultimi). L'efficacia generale opera anche rispetto al contratto aziendale che deroghi *in pejus* il contratto nazionale di categoria, purché ciò avvenga nel rispetto dei limiti già descritti nel precedente punto A). In caso di sottoscrizione da parte delle RSA, però, è prevista la possibilità di ricorrere ad un referendum confermativo (analiticamente disciplinato nel T.U.), per la cui validità è necessaria la partecipazione del 50% + 1 degli aventi diritto al voto. Ne consegue che anche in questo caso, come in quello del CCNL, se

l'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti, essa non potrà avere efficacia generale.

Il sistema delineato è caratterizzato, a livello nazionale, da un criterio di effettiva rappresentatività nella selezione dei sindacati stipulanti e da un meccanismo di verifica del consenso dei lavoratori interessati e dovrebbe quindi garantire un elevato grado di effettività dei contratti. Per il contratto aziendale, il carattere elettivo della RSU dovrebbe essere espressione di una sua elevata rappresentatività, tanto da non richiedere forme di controllo della stessa da parte dei lavoratori. Nel caso di stipula da parte delle RSA che, invece, non sono elette, si è preferito dare la possibilità dell'accertamento della reale volontà dei lavoratori tramite referendum.

D) *Le clausole di prevenzione del conflitto e di esigibilità dei contratti*

Le confederazioni firmatarie dell'Accordo, inoltre, hanno introdotto anche delle clausole finalizzate a garantire la tenuta del sistema contrattuale così delineato ed a rendere effettive le nuove regole. A tal fine, esse hanno pattuito che nei contratti nazionali di categoria da stipulare successivamente alla sottoscrizione del Testo Unico le organizzazioni sindacali devono prevedere una disciplina volta a prevenire il conflitto, tramite "clausole e/o procedure di raffreddamento" per impedire l'immediata attivazione delle azioni sindacali. Devono inoltre essere introdotte regole dirette a reprimere i comportamenti attivi od omissivi di tutte le parti contraenti tramite sanzioni anche di carattere pecuniario o che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale. I contratti aziendali, inoltre, dovranno stabilire clausole di tregua sindacale e sanzioni finalizzate a garantire gli impegni assunti dalle organizzazioni collettive.

Anche in quest'ultimo caso, tuttavia, il Testo Unico ha precisato che clausole di questo genere hanno un effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro che ha sottoscritto il contratto aziendale, per i sindacati e per le rappresentanze sindacali aderenti alle organizzazioni che hanno stipulato il contratto collettivo, ma non per i singoli lavoratori. Il Testo Unico prevede, infine, che le clausole di tregua sindacale e le eventuali sanzioni sono applicabili anche a quelle associazioni sindacali che non hanno sottoscritto il T.U., ma che vi abbiano successivamente aderito.

In base alla disciplina esistente, l'organizzazione sindacale presente in azienda, se aderente ad una confederazione firmataria del T.U., è vincolata all'obbligo di tregua sindacale a prescindere dalla sottoscrizione del contratto collettivo aziendale. Non v'è dubbio che questo meccanismo ridimensiona fortemente il ruolo del sindacato di categoria dissenziente. L'associazione sindacale, infatti, potrebbe essere sottoposta a sanzione se volesse ricorrere al conflitto per tentare di modificare il testo di un contratto aziendale o volesse indurre le altre organizzazioni sindacali a non sottoscriverlo. Esso, tuttavia, serve ad assicurare la esigibilità del contratto e

cioè la sua
l'uniformità
tori prodotti
dell'Accordo
di un sindac
sione all'Acc

Ad oggi, l
di applicare
suntatività, c
Accordo il ca
industriali ita

In sintesi
principi fonda
cale verificat
voti ricevuti,
importanza c
sul "mutuo r
la incentivazi
processo neg
sindacati ad
Accordo al c
certificata, co
la regolazion
to collettivo a
prevenire il c
non coerenti

4.5. *Le tender*

I cambiam
anni hanno i
blema di valu
neità a perseg
che le organiz

In tale am
poi confluiti
zione nel siste
dei CCNL stip
le parti relativ
dale possono
mente introdo
che, nel recen
ha storicamer

gioranza semplice dei votanti, da un criterio di parità di diritti stipulanti e da un principio di interesse generale. I sindacati interessati e dovrebbe essere espressione di una volontà di controllo tipica da parte delle RSA sulla possibilità dell'accertamento del referendum.

Validità dei contratti

Inoltre, hanno introdotto anche la possibilità del sistema contrattuale. A tal fine, esse hanno stabilito che i contratti stipulati successivamente ai contratti sindacali devono essere approvati, tramite "clausole e/o clausole", da una immediata attivazione delle regole dirette a reprimere i comportamenti contrari tramite sanzioni. I contratti aziendali, inoltre, sono finalizzati a prevenire il conflitto ed a sanzionare comportamenti individuali o collettivi non coerenti con gli impegni assunti nei contratti.

Il Testo Unico ha precisato che, oltre che per il datore di lavoro, per i sindacati e per le parti che hanno stipulato il contratto. Il Testo Unico prevede, inoltre, che eventuali sanzioni sono applicate e non hanno sottoscritto il

la validità sindacale presente in materia del T.U., è vincolata alla sottoscrizione del contratto. Questo meccanismo riduce la categoria dissenziente. L'assenza di sanzione se non si approva il testo di un contratto stipulato dai sindacati a non sottoscrivere la validità del contratto e

cioè la sua integrale applicazione. Infine, proprio per tentare di garantire l'uniformità delle regole delle relazioni sindacali e la loro estensione in settori produttivi che non rientrano direttamente nell'ambito di applicazione dell'Accordo interconfederale, il Testo Unico prevede che la partecipazione di un sindacato non firmatario alle elezioni delle RSU equivale alla sua adesione all'Accordo.

Ad oggi, le organizzazioni sindacali non firmatarie che hanno accettato di applicare il T.U. sono numerose e, in alcuni casi, di significativa rappresentatività, con un fenomeno che dovrebbe contribuire ad attribuire a tale Accordo il carattere di disciplina generale di tutto il sistema delle relazioni industriali italiano.

In sintesi è possibile affermare che il Testo Unico è ispirato ad alcuni principi fondamentali: a) la individuazione di una rappresentatività sindacale verificata attraverso il meccanismo della media ponderata tra iscritti e voti ricevuti, escludendo forme di rappresentatività "presunta", basata sulla importanza che "di fatto" un sindacato ha nella realtà produttiva italiana o sul "mutuo riconoscimento" delle contrapposte organizzazioni sindacali; b) la incentivazione alla presentazione di piattaforme unitarie su cui avviare il processo negoziale; c) la approvazione delle ipotesi di Accordo da parte di sindacati ad elevata rappresentatività; d) la sottoposizione della ipotesi di Accordo al consenso dei lavoratori mediante consultazione referendaria certificata, con l'intento di garantire la efficacia generalizzata del CCNL; e) la regolazione dei soggetti stipulanti e della efficacia soggettiva del contratto collettivo aziendale; f) la previsione di clausole di esigibilità finalizzate a prevenire il conflitto ed a sanzionare comportamenti individuali o collettivi non coerenti con gli impegni assunti nei contratti.

4.5. Le tendenze della contrattazione collettiva e gli scenari futuri

I cambiamenti delle regole del sistema contrattuale italiano degli ultimi anni hanno introdotto certamente molte novità. Rimane, tuttavia, il problema di valutare quale sarà il grado di effettività del sistema e la sua idoneità a perseguire i risultati di stabilità e certezza delle relazioni industriali che le organizzazioni sindacali si sono prefissate.

In tale ambito va innanzitutto rilevato che gli accordi interconfederali poi confluiti nel Testo Unico del 2014 non hanno avuto integrale applicazione nel sistema contrattuale in quanto non sono stati recepiti all'interno dei CCNL stipulati successivamente alla loro emanazione. Al momento solo le parti relative alle rappresentanze sindacali ed alla contrattazione aziendale possono considerarsi operative, anche se esse non sono state formalmente introdotte in tutti i CCNL. Da questo punto di vista è significativo che, nel recente rinnovo del contratto dei metalmeccanici (il cui contenuto ha storicamente sempre influenzato il sistema italiano), le parti attribui-

scono ad una Commissione Nazionale il compito di individuare soluzioni per il recepimento delle parti che il Testo Unico del 2014 demanda alla regolazione del contratto collettivo nazionale, a riprova di come il processo di implementazione delle nuove regole sia ancora lontano da essere definito.

Questa situazione scaturisce anche da problemi di carattere tecnico connessi alla difficoltà di attuare il sistema di rilevazione della rappresentatività, che prevede la collaborazione delle aziende (che devono inviare all'INPS i dati relativi agli iscritti alle organizzazioni sindacali) e del CNEL, che deve procedere alla ponderazione tra numero degli iscritti e voti. Infatti la convenzione con l'INPS per la raccolta delle deleghe sindacali è stata sottoscritta soltanto recentemente (e con forte ritardo rispetto alla definizione degli accordi) e vi è stata la possibilità (a seguito di un referendum costituzionale che poi ha avuto esito negativo) che il CNEL venisse eliminato, con conseguente situazione di attesa sulla sorte di questo ente. Inoltre le aziende non hanno comunicato tempestivamente i dati in proprio possesso. Queste difficoltà di carattere tecnico hanno indotto le parti sociali, con un successivo Accordo interconfederale del 4 luglio 2017, ad affidare all'INPS i compiti prima attribuiti al CNEL e a precisare ulteriormente le modalità di raccolta dei dati relativi alle iscrizioni ai sindacati ed ai voti ricevuti.

Tuttavia questa situazione è anche espressione della difficoltà delle confederazioni sindacali contrapposte di dare effettività alle regole che esse stesse hanno definito e di autogestire un complesso sistema di relazioni industriali. Ed in tal senso è sufficiente paragonare la situazione attuale con quanto accadde nel 1993, quando le regole individuate nel Protocollo del 23 luglio vennero recepite dalla contrattazione collettiva di categoria e divennero il fulcro del nuovo sistema contrattuale. Le parti, comunque, con altri accordi interconfederali successivi al 2014 sembrano voler ribadire l'assetto scaturente dal Testo Unico, con un continuo processo di adattamento del suo contenuto alle nuove esigenze economiche (ad es. il salario di produttività), organizzative (in relazione, ad es., alla misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali imprenditoriali) o all'adeguamento del T.U. alle specificità di settori produttivi (come le imprese artigiane).

Inoltre, da qualche tempo è in corso un negoziato tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil diretto a definire una riforma della disciplina del T.U. del 2014 prima ancora della sua effettiva operatività. Il che da un lato fa pensare che il complesso sistema realizzato tra il 2011-2014 sia già in parte superato e richieda ulteriori adattamenti. Dall'altro che il nuovo processo riformatore abbia più un valore simbolico che di effettiva capacità di governo della contrattazione collettiva, in considerazione degli esiti non propriamente positivi delle riforme introdotte tra il 2011 ed il 2014 (con enorme dispendio di attività negoziale per la definizione assai dettagliata di regole tuttora in larga misura ... non applicate). Va detto, peraltro, che la discussione in corso sulla riforma della contrattazione collettiva dovrebbe essere finalizzata a

di individuare soluzioni. Il 2014 demanda alla revisione di come il processo di lavoro da essere definito. I temi di carattere tecnico, la funzione della rappresentanza (che devono inviare agli organi sindacali) e del CNEL, degli iscritti e voti. Infatti, la legge sindacale è stata sottoposta al rispetto alla definizione di un referendum costituzionale. L'articolo 11 non venne eliminato, con il voto del Parlamento. Inoltre le aziende sono in proprio possesso. Le parti sociali, con un articolo 17, ad affidare all'INPS le modalità di voto ai voti ricevuti. La difficoltà delle convivenze alle regole che esse regolano il sistema di relazioni nella situazione attuale con le norme nel Protocollo del 23 aprile di categoria e divenne per le parti, comunque, con alcune sembrano voler ribadire il nuovo processo di adattamento economico (ad es. il salario minimo), alla misurazione della produttività (rendimenti) o all'adeguamento (come le imprese arti-

ziato tra Confindustria e la disciplina del T.U. del 2014 da un lato fa pensare che la già in parte superato e il nuovo processo riformatore di politica di governo della confederazione non propriamente positiva (con enorme dispendio di tempo) di regole tuttora in corso la discussione in corso non ebbe essere finalizzata a

introdurre modifiche anche significative della disciplina del Testo Unico senza alterarne il disegno complessivo.

Vi è poi un altro aspetto da prendere in considerazione ai fini della valutazione della effettività del sistema definito autonomamente dalle parti sociali. Infatti, le regole sulla contrattazione collettiva possono funzionare soltanto se e nella misura in cui sono le stesse organizzazioni sindacali a rispettarne il contenuto, non essendovi alcuna norma legale che possa obbligare i sindacati di categoria o quelli aziendali a non mettere in discussione le procedure e il contenuto degli accordi interconfederali. In questo senso, peraltro, si è pronunciato il Tribunale di Roma con una interessante decisione del 2013, con la quale ha ritenuto che gli accordi interconfederali contengono "l'indicazione di indirizzi politici e comportamentali, nell'ambito dell'ordinamento sindacale, rivolti alle parti stipulanti i futuri contratti collettivi nazionali e aziendali", senza imporre veri e propri vincoli giuridici¹. In base a tale principio (che peraltro contrasta con la storia del sistema confederale e con la stessa prassi delle nostre relazioni industriali), l'eventuale violazione del contenuto degli accordi interconfederali, così come la loro mancata attuazione in sede di categoria, non potrebbero essere censurati dinanzi al giudice ordinario. Il rischio, quindi, di instabilità e incertezze nel funzionamento del sistema contrattuale è elevato perché la tenuta delle regole è rimessa all'effettiva volontà dei sindacati ed alla capacità delle confederazioni di orientare il comportamento dei sindacati di categoria e territoriali ad esse affiliate.

Proprio per tale ragione, da più parti si auspica un intervento legislativo diretto a recepire le regole definite dalle parti con gli accordi interconfederali e che eventualmente le integri con contenuti ulteriori, come, ad es., la misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e la previsione di sanzioni. La finalità è quella di dare al sistema contrattuale una efficacia generalizzata ed una effettività applicativa che le regole proprie dell'autonomia privata collettiva non sono in grado di realizzare. Tuttavia non è dato sapere, al momento, se e in che misura questa disciplina legislativa verrà attuata.

Comunque sia, è possibile sottolineare alcune caratteristiche assunte dalla contrattazione collettiva e che difficilmente potranno essere rimesse in discussione nei prossimi anni. Se è vero che la tradizionale struttura a doppio livello è tutt'ora un elemento fondamentale del sistema, è anche vero che gli accordi interconfederali degli ultimi anni hanno fortemente valorizzato la contrattazione decentrata. La possibilità attribuita al contratto aziendale di derogare in senso peggiorativo il contratto nazionale di categoria, infatti, se, da un lato, può dissuadere le imprese ad uscire dal sistema contrattuale come è accaduto nella vertenza Fiat, dall'altro lato, può determi-

¹ Trib. Roma 13 maggio 2013, in *Dir. rel. ind.*, 2013, 3, 771.

nare una diversificazione delle condizioni di lavoro che può mettere in discussione l'omogeneità delle discipline in materia. Tale processo, inoltre, è favorito anche dalla possibilità, che le imprese, in presenza delle causali previste dall'art. 8 della legge n. 148/2011 (par. 5), possano costruire una sorta di ordinamento del lavoro aziendale, dal momento che i contratti di prossimità possono derogare anche norme di legge che disciplinano aspetti fondamentali dei rapporti individuali di lavoro.

Va rilevato, inoltre, che l'attribuzione al livello decentrato di materie assai importanti – particolarmente per quanto attiene alla definizione del salario di produttività o correlato al raggiungimento di obiettivi aziendali – si scontra con la scarsa diffusione della contrattazione collettiva aziendale. Per ragioni connesse alle caratteristiche della economia italiana – con la presenza di aziende di ridotte dimensioni dove il sindacato non è presente – a fenomeni culturali (l'avversione delle piccole imprese nei confronti delle OO.SS.), al diverso grado di sviluppo del tessuto produttivo (molto più debole nelle regioni meridionali), questo tipo di contratto non riguarda in media più del 30% delle aziende italiane. Anzi, secondo alcune stime più recenti addirittura questa percentuale sarebbe scesa al 20%, con livelli assai più ridotti in certi settori (dove non si raggiunge il 10%). Questa situazione, peraltro, non è propria di tutti gli ambiti produttivi. Per le imprese meccaniche, infatti, molte delle quali di medie/grandi dimensioni e con presenza sindacale abbastanza diffusa, la contrattazione aziendale, pur riferita al 36% delle aziende, riguarda circa il 70% dei lavoratori interessati.

Tuttavia, la scarsa diffusione di questo tipo di contrattazione in importanti settori produttivi rende assai problematico il raggiungimento degli obiettivi di incremento della produttività (o dei salari connessi ai risultati aziendali), come pure di una gestione della organizzazione del lavoro più flessibile ed adattata alle esigenze specifiche delle aziende. In base ad una ottica diversa, peraltro, questa situazione impedisce anche quegli effetti di deroga peggiorativa degli standard normativi descritta in precedenza.

Non vi è dubbio, comunque, che – senza interventi che incentivino la contrattazione decentrata (come ad esempio la recente legislazione che riduce gli oneri fiscali sulle retribuzioni contrattate a livello aziendale o territoriale) – o comunque stimolino la sottoscrizione di accordi nell'ambito del territorio in sostituzione di quelli aziendali (in tale contesto si muove l'Accordo interconfederale tra Confindustria e Cgil-Cisl e Uil del 14 luglio 2016), difficilmente il sistema contrattuale potrà svolgere, a livello decentrato, i compiti ambiziosi che le parti sociali gli hanno attribuito.

Va infine rilevato che, anche in conseguenza di alcuni cambiamenti epocali quali la globalizzazione dei mercati e l'accresciuta influenza dell'Unione Europea nella definizione delle politiche economiche nazionali, gli accordi di concertazione che hanno caratterizzato gli anni '80 e '90 non sono più attuali. I mutamenti sopra descritti, infatti, hanno reso più difficile il controllo – a livello nazionale e con contratti "triangolari" – di quelle va-

riabili mac-
che erano a
di realizzare

5. L'art. 8 d

La valori
dell'assetto
nell'agosto 2

La perdu
dovuta ad u
la accresciu
nomiche de
zio per acco
la difficile g
cordi in der
fiche peggio

In quest
una lettera
ver interven
scita econo
stata intro
senta una
italiane.

La scelta
della contr
mediante l
tutti i lavo
aver tale e
rativament
RSA di qu
omnes se s
sentanze s
autonoma

Tuttavia
di applicaz
lo territori
nella misu
di contratt
nale già ar

Il contr
delle caus

ro che può mettere in di-
. Tale processo, inoltre, è
in presenza delle causali
)), possano costruire una
omento che i contratti di
e che disciplinano aspetti

decentrato di materie as-
ne alla definizione del sa-
di obiettivi aziendali – si
ione collettiva aziendale.
onomia italiana – con la
indicato non è presente –
prese nei confronti delle
oduttivo (molto più debo-
to non riguarda in media
alcune stime più recenti
%, con livelli assai più ri-
b)). Questa situazione, pe-

Per le imprese meccani-
ensioni e con presenza
aziendale, pur riferita al
tori interessati.

contrattazione in impor-
il raggiungimento degli
alari connessi ai risultati
izzazione del lavoro più
aziende. In base ad una
ce anche quegli effetti di
ritta in precedenza.

eventi che incentivino la
cente legislazione che ri-
a livello aziendale o terri-
di accordi nell'ambito del
tale contesto si muove
il-Cisl e Uil del 14 luglio
svolgere, a livello decen-
no attribuito.

di alcuni cambiamenti
ccresciuta influenza del-
economiche nazionali, gli
gli anni '80 e '90 non so-
, hanno reso più difficile
iangolari" – di quelle va-

riabili macroeconomiche (costo del lavoro, inflazione, occupazione ecc.)
che erano all'origine della loro diffusione e dei risultati che erano in grado
di realizzare.

5. *L'art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito nella legge n. 148/2011*

La valorizzazione della contrattazione aziendale in funzione derogatoria
dell'assetto generale di tutele viene consacrato dall'intervento del legislatore
nell'agosto 2011 con l'art. 8 del d.l. n. 138 (convertito nella legge n. 148/2011).

La perdurante crisi – connessa alla bassa crescita del sistema economico
dovuta ad una pluralità di fattori tra cui un ruolo determinante è svolto dal-
la accresciuta competizione internazionale – ha ridotto le convenienze eco-
nomiche delle aziende. Ne è scaturita una situazione in cui vi è meno spa-
zio per accordi "acquisitivi" e dove le parti sono impegnate soprattutto nel-
la difficile gestione di processi di ristrutturazione e nella definizione di "ac-
cordi in deroga" del contratto nazionale, spesso con l'introduzione di modi-
fiche peggiorative delle condizioni di lavoro prevalenti.

In questo scenario, il governo italiano ha ritenuto, anche per effetto di
una lettera inviata al governo italiano dalla Banca Centrale Europea, di do-
ver intervenire mediante l'adozione di svariate misure di sostegno alla cre-
scita economica. Tra queste, va segnalato il d.l. n. 138/2011, con il quale è
stata introdotta la c.d. contrattazione collettiva di prossimità, che rappre-
senta una vera e propria rivoluzione nel sistema delle relazioni industriali
italiane.

La scelta del legislatore, infatti, è stata quella di promuovere lo sviluppo
della contrattazione di secondo livello (aziendale, ma anche territoriale)
mediante l'attribuzione a tali accordi di efficacia generale nei confronti di
tutti i lavoratori interessati. La condizione perché questi accordi possano
aver tale efficacia è che siano stipulati dalle associazioni sindacali compa-
rativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale o dalle
RSA di questi sindacati o dalle RSU. Essi, inoltre, avranno effetti *erga omnes*
se sottoscritti "sulla base di un criterio maggioritario" tra le rappre-
sentanze sindacali, con metodi di verifica delle maggioranze lasciati alla
autonomia definizione delle parti sociali.

Tuttavia, benché la legge risolva in questo modo il problema dell'ambito
di applicazione soggettivo, l'attribuzione ad un contratto sottoscritto a livel-
lo territoriale della efficacia *erga omnes* pone forti dubbi di costituzionalità,
nella misura in cui l'art. 39 Cost. si ritenga vincolante anche per questo tipo
di contratto collettivo ed in considerazione della giurisprudenza costituzio-
nale già analizzata (par. 2.1).

Il contratto collettivo di prossimità può essere sottoscritto in presenza
delle causali e nelle materie indicate nello stesso art. 8, che, come si vedrà,

sono molto ampie. Esso, infatti, può essere stipulato se finalizzato "alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività". La formula è così ampia che si potrebbe sostenere che la contrattazione collettiva di prossimità può essere attivata ... in ogni caso. Ecco perché è necessario definire con maggiore precisione l'ambito di applicazione della normativa in ragione delle materie, in verità anch'esse molto ampie, che possono essere oggetto di contrattazione e che sono elencate nel secondo comma dell'art. 8. Questa disposizione prevede che "le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento".

Il carattere del tutto indifferenziato della delega alla contrattazione contenuta nel testo del d.l. n. 138 è stato temperato, in sede di conversione in legge, con l'aggiunta del comma 2-bis, ove si precisa che anche nella contrattazione in deroga restano fermi il rispetto della Costituzione ed i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

La nuova regolamentazione, dal punto di vista giuridico, introduce una vera e propria rivoluzione nel sistema delle fonti del diritto del lavoro. Il principio generale era quello per cui il contratto collettivo, ai vari livelli, poteva derogare la legge in generale solo in senso migliorativo, mentre la deroga peggiorativa era consentita soltanto nelle ipotesi eccezionali tassativamente specificate dalla fonte primaria (par. 3). La nuova disposizione sovverte questa regola e stabilisce che i contratti collettivi aziendali o territoriali, sottoscritti soltanto da alcuni soggetti sindacali, possono, in relazione a determinate materie, avere efficacia derogativa generale della legge e del CCNL. Anche se la deroga è possibile entro limiti soggettivi ed ogget-

tivi, per
enorme
fatti, di
relazio

La r
tanti. I
fungibil
no una
prospet
zione c
onde le
e comu
lettiva
norme

Si è
peggior
luogo il
di "deb
di pote
rogabil
cato de
ed esse
via, l'in
diverso
termina
general
di cui s
tra gar
(contra
fatte sa
ticame
ribasso

Un
caratte
rogabil
distint
nate ca
le, che
astratt
sione
lavorat
genti e

Ogg
con la

lato se finalizzato "alla
i lavoro, all'adozione di
ne del lavoro irregolare,
estione delle crisi occu-
tività". La formula è così
one collettiva di prossi-
hé è necessario definire
ella normativa in ragio-
ne possono essere ogget-
ndo comma dell'art. 8.
tese di cui al comma 1
nerenti l'organizzazione
li impianti audiovisivi e
sioni del lavoratore, alla
i contratti a termine, ai
regime della solidarietà
one di lavoro; d) alla di-
unzione e disciplina del
rdinate e continuative a
versione dei contratti di
li lavoro, fatta eccezione
nto della lavoratrice in
la lavoratrice dall'inizio
i di interdizione al lavo-
l licenziamento causato
ale e per la malattia del
e ed il licenziamento in
alla contrattazione con-
i sede di conversione in
sa che anche nella con-
Costituzione ed i vincoli
venzioni internazionali

giuridico, introduce una
del diritto del lavoro. Il
collettivo, ai vari livelli,
migliorativo, mentre la
otesi eccezionali tassati-
La nuova disposizione
llettivi aziendali o terri-
acali, possono, in rela-
tiva generale della legge
niti soggettivi ed ogget-

tivi, peraltro assai estesi, si tratta di un cambiamento epocale che amplia enormemente i poteri dell'autonomia collettiva a livello locale. Si tratta, infatti, di un contesto dove tradizionalmente, almeno nel nostro sistema di relazioni industriali, il sindacato è, per una pluralità di ragioni, più debole.

La riforma ha implicazioni teoriche di carattere generale molto importanti. In primo luogo, viene formalizzata legislativamente la tesi della piena fungibilità tra legge e contratto collettivo (aziendale o territoriale), che hanno una capacità regolativa pienamente equiparata. Tuttavia, mentre quella prospettazione teorica si poneva in un contesto storico in cui la contrattazione collettiva manteneva un ruolo tendenzialmente acquisitivo di diritti, onde le deroghe *in peius* rappresentavano pur sempre un fatto eccezionale e comunque circoscritto, la riforma in esame abilita la contrattazione collettiva ad una gamma pressoché illimitata di mutamenti peggiorativi di norme inderogabili.

Si è in presenza di un cambiamento molto importante. L'inderogabilità peggiorativa della legge da parte del contratto collettivo esprimeva in primo luogo il principio secondo cui l'autonomia privata dei sindacati, per ragioni di "debolezza contrattuale", in situazioni specifiche non era in condizione di poter garantire la tutela dei diritti dei lavoratori. Per tale ragione, l'inderogabilità della legge sottraeva alle parti sociali (ed in particolare al sindacato dei lavoratori) la possibilità di "cedere" ai mutevoli rapporti di forza ed essere costretta a peggiorare le condizioni dei singoli lavoratori. Tuttavia, l'inderogabilità *in pejus* era finalizzata a realizzare anche un obiettivo diverso. L'ordinamento statuale assumeva che la regolamentazione di determinate materie costituisse uno specifico interesse pubblico di rilevanza generale che doveva in ogni caso avere prevalenza sugli interessi settoriali di cui sono portatori le organizzazioni sindacali. Come dire che la dialettica tra garantismo individuale (norma inderogabile) e garantismo collettivo (contratto collettivo) rimaneva saldamente a vantaggio del primo termine, fatte salve ipotesi determinate e circoscritte in cui l'ordinamento, pragmaticamente, rende possibile o addirittura raccomanda la contrattazione al ribasso in funzione.

Un altro profilo da sottolineare è quello relativo alla possibile fine del carattere "universale" di buona parte del diritto del lavoro. La norma inderogabile, applicabile a prescindere dal suo ambito territoriale, regolava indistintamente tutti, con differenziazioni che potevano riguardare determinate categorie generali ed astratte di lavoratori. La modulazione delle tutele, che sicuramente esisteva, era comunque legata a tipologie di lavoratori astrattamente considerati e senza differenziazioni al loro interno (l'esclusione della disciplina dei licenziamenti si applica a tutti i dirigenti ed a tutti i lavoratori domestici; le eccezioni all'orario di lavoro riguardano tutti i dirigenti e gli impiegati con funzioni direttive e così via).

Oggi, invece, le deroghe sono legate all'ambito territoriale ed aziendale, con la conseguenza che, in una medesima area geografica ed in relazione ai

mutevoli rapporti di forza esistenti, vi potranno essere consistenti differenziazioni di tutele. In un'azienda si applicherà la conversione dei contratti a termine illegittimi ed in quella diversa, magari situata in un luogo assai vicino alla prima, questa disposizione sarà sostituita da un risarcimento del danno. Vi è, quindi, il rischio della creazione di un diritto del lavoro "a pelle di leopardo" con notevoli distinzioni nei livelli di garanzie esistenti nelle aziende e nei territori. È importante rilevare che questo effetto di "prossimità" si realizza al di fuori di ogni canone razionale di decentramento e/o federalismo e/o sussidiarietà contrattuale. Infatti, gli effetti della norma in esame sono invece del tutto sprovvisti di ogni intento razionale che non sia il micro-interesse che si realizza a livello di singola azienda.

Tra l'altro, queste potenziali distinzioni, sia che riguardino aziende in concorrenza tra loro, sia che attengano ad aziende non concorrenti, potranno stimolare fenomeni di *dumping* sociale. Infatti, un imprenditore, a fronte di un'impresa limitrofa che applica consistenti deroghe al Diritto del lavoro vigente, potrebbe chiedere – per puro effetto emulativo e per avvantaggiarsi della situazione – di introdurre deroghe equivalenti nella sua azienda. La norma, quindi, cancellando ogni *level playing field* infrastatale, consente una sorta di concorrenza sleale fra imprese, giocata sulla circostanza che una impresa riesca ad imporre alle proprie rappresentanze collettive un Accordo derogatorio, mentre quella limitrofa no.

Ma non basta. La norma in esame non solo è suscettibile di alterare la concorrenza sotto il profilo dei rapporti fra imprese, ma esaspera la stessa concorrenza fra lavoratori sul mercato del lavoro, proprio nel momento in cui la migliore dottrina europea afferma che il futuro del Diritto del lavoro non può che consistere nella neutralizzazione degli eccessi della concorrenza sociale tra lavoratori, prima ancora che della competizione tra imprese e sistemi normativi, e nel divenire diritto della regolazione (e contrasto) di questa inedita ed asprissima concorrenza sociale.

A parte questi aspetti di carattere sostanziale, si pone un delicato problema giuridico. Con la contrattazione collettiva di prossimità, vi potrà essere il rischio di una lesione generale del principio di uguaglianza. Infatti, i criteri che giustificano la stipula di intese con efficacia generalizzata ed in deroga alla legge ed al CCNL sono, come si è visto, così generici da impedire una effettiva selezione in base alla diversità delle singole situazioni interessate. La legge, in sostanza, consente alla contrattazione collettiva di introdurre trattamenti differenti per i lavoratori senza che vi siano criteri oggettivi che consentano di specificare le diversità di situazioni che rendono "ragionevole" introdurre regolamentazioni non omogenee. Alle organizzazioni sindacali viene, infatti, conferita una vera e propria "delega in bianco", che consente di introdurre notevoli distinzioni nelle tutele senza che esse siano giustificate dall'effettiva diversità delle fattispecie regolate.

Invero, a sei anni di distanza dalla sua emanazione, si deve ammettere che i rischi di deregolazione e di "vulnerabilità" delle tutele sono ampia-

mente ridim
pio potere lo
ad aver fatto
vo, d'altrond
legge dell'an
parti sociali
do intercon
dustria, Cgil
e della contr
ti" e impegn
finite dalle
gno 2011.

Peraltro
nel tessuto p
tivi di pross
né essere so
oggettivame
di contratti,
bra essere d
questa norm
vo, con con
legge in tem
Questi acco
giuridico gi

6. Il proces

I contra
hanno in ge
anni, ment
messa alla
determinat
rali, ciascu

La durat
stipulazion
dura utilizz
cessivo. In
modifica d
Con tale te
ro globalità
meno ampi
to del conf

essere consistenti differenze nella conversione dei contratti attuata in un luogo assai vivace da un risarcimento del diritto del lavoro "a piedi" di garanzie esistenti nelle questo effetto di "prossimità" di decentramento e/o degli effetti della norma in quanto razionale che non sia l'azienda.

che riguardino aziende in cui non concorrono, potremmo dire, un imprenditore, a cui si deroghe al Diritto del lavoro emulativo e per avanzare equivalenti nella sua *playing field* infrastatale, forse, giocata sulla circonfrenza delle rappresentanze collettive.

è suscettibile di alterare la situazione, ma esaspera la stessa situazione proprio nel momento in cui il Diritto del lavoro, con gli eccessi della concorrenza, della competizione tra imprese, della regolazione (e contrattazione) collettiva.

si pone un delicato problema di prossimità, vi potrà essere di uguaglianza. Infatti, la situazione generalizzata ed in cui così generici da impedire le singole situazioni interattive collettive di interazione che vi siano criteri oggettivi di situazioni che rendono la situazione omogenea. Alle organizzazioni proprie "delega in bianco" nelle tutele senza che le tutele siano ampie.

zione, si deve ammettere che le tutele sono ampie.

mente ridimensionati dall'uso contenuto dello strumento. Nonostante l'ampio potere loro conferito, sembra infatti che sono state le stesse parti sociali ad aver fatto ricorso a tale tipo di accordi in modo sporadico. È significativo, d'altronde, che il 21 settembre 2011 (sette giorni dopo la conversione in legge dell'art. 8 e quasi a voler rispondere all'intervento del legislatore) le parti sociali hanno ritenuto opportuno aggiungere una "postilla" all'Accordo interconfederale sottoscritto nel giugno 2011, dichiarando che "Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti" e impegnandosi ad attenersi alle regole sui meccanismi contrattuali definite dalle stesse organizzazioni nell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Peraltro è pur vero che la valutazione del reale impatto della previsione nel tessuto produttivo italiano è reso difficile dal fatto che i contratti collettivi di prossimità non devono essere depositati presso un ufficio pubblico, né essere sottoposti a qualche forma di pubblicazione. Di conseguenza, è oggettivamente impossibile valutare la diffusione e i contenuti di questi tipi di contratti, se non nei casi di vertenzialità giudiziaria, che, allo stato, sembra essere di bassa intensità. Comunque i pochi accordi stipulati ai sensi di questa normativa in alcuni casi hanno introdotto deroghe di un certo rilievo, con contenuti peggiorativi rispetto agli standard di tutela previsti dalla legge in tema soprattutto di utilizzazione delle forme contrattuali flessibili. Questi accordi dimostrano tutti i rischi di "destrutturazione" del sistema giuridico già descritti.

6. Il processo di stipulazione e di rinnovo del contratto collettivo

I contratti collettivi si succedono con regolarità nel tempo, in quanto hanno in genere durata limitata. Attualmente i CCNL sono in vigore per tre anni, mentre la scadenza dei contratti collettivi aziendali o territoriali è rimessa alla volontà delle parti. L'esistenza di contratti collettivi a tempo indeterminato è assai rara e comunque, in tal caso e in base ai principi generali, ciascuna parte può recedere in qualunque momento previo disdetta.

La durata limitata nel tempo dei contratti e la necessità di procedere alla stipulazione di un nuovo Accordo negoziale comporta l'analisi della procedura utilizzata per giungere alla sottoscrizione del contratto collettivo successivo. In generale il nuovo testo contrattuale non introduce una integrale modifica del contenuto di quello precedente ma ne costituisce il rinnovo. Con tale termine si intende un nuovo contratto che non sostituisce nella loro globalità le discipline contenute in quello scaduto, ma le aggiorna, più o meno ampiamente, solo sugli istituti e le materie che hanno formato oggetto del conflitto e sul quale si è formato il consenso. Questa modalità di rin-

novo può determinare problemi applicativi, in quanto alcune parti del contratto collettivo rimangono immutate per lungo tempo, anche quando sono cambiate completamente le condizioni che ne suggerirono l'adozione o non vi è più la normativa di riferimento in base alla quale furono stipulate. Il che può determinare notevoli problemi applicativi. Senza dimenticare la difficoltà di interpretare in modo unitario un testo contrattuale che si viene a formare con tempi e modi diversi, rendendo difficile, in alcuni casi, il coordinamento tra le diverse parti del contratto.

Per molto tempo il processo di rinnovo del contratto collettivo è stato rimesso alla "prassi" delle organizzazioni sindacali, con comportamenti non enunciati in specifiche regole e rimessi alla scelta delle parti sociali. Tuttavia, sin dal Protocollo del 23 luglio 1993, questa tendenza è mutata, perché i sindacati hanno deciso di formalizzare l'aspetto procedurale, sia recependo prassi consolidate, sia introducendovi modifiche e innovazioni, al fine di favorire il proficuo svolgimento dei negoziati e la loro rapida conclusione e di minimizzare, in questo modo, i costi connessi ai rinnovi contrattuali. Tra l'altro questi accordi hanno anche previsto il diritto dei lavoratori, nel caso di ritardo nella stipulazione del nuovo contratto, al percepimento di trattamenti economici definiti in forma diversa ("indennità di vacanza contrattuale" nel testo del 1993; "copertura economica" dell'Accordo separato del 2009). Essi hanno lo scopo di assicurare un incremento della retribuzione nella fase delle trattative quando esse si prolungano eccessivamente nel tempo. Si tratta di una forma di garanzia economica per i lavoratori e di uno stimolo, per la parte imprenditoriale, ad una rapida definizione del nuovo Accordo.

Il T.U. del 2014 stabilisce che "nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria – per ogni singolo CCNL – decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento. In tale ambito, e in coerenza con le regole definite della presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie". È evidente dunque che spetta ai contratti collettivi nazionali individuare le procedure ed i criteri per la individuazione della delegazione deputata alle trattative (con riferimento, eventualmente, anche alla contrattazione aziendale o territoriale). Mentre il riferimento alle piattaforme unitarie (già analizzate: par. 4.4) rispecchia la volontà di evitare conflitti nella definizione delle proposte sindacali, che renderebbero meno agevole il negoziato.

Anche se la definizione della disciplina è tutta rimessa ai CCNL, l'analisi degli stessi e delle prassi sindacali consente di individuare alcune modalità procedurali. Qualche tempo prima della scadenza del contratto da rinnovare, le associazioni sindacali dei lavoratori o le strutture aziendali di rappresentanza sindacale presentano alle organizzazioni datoriali ovvero, rispettivamente, al datore di lavoro la c.d. piattaforma rivendicativa, cioè il docu-

mento che co-
denza. Prima
per l'approva-
nei luoghi di
le piattaforme
singoli CCNL.

Una volta
Scaduto un
pedire che le
di azioni sin-
sere infram-
di verificare
na parte alle
ne dei lavora-
Mentre, al c-
può spingere
le proprie pr-
è stato frequ-
re (Ministro
prassi, non c-
so delle part-
sa e più epis-
di un negozi-
sitiva conclu-
li trattamenti
trattative pe-
dei lavoratori.

Le trattat-
rinnovo del
testo concor-
che viene so-
recente, me-
che le ipotes-
zione certifi-
ranza sempl-
riguarda il
sindacali de-
per loro iniz-
tori tramite
viste dal T.U.
4.4).

Va infino-
non abbian-
spesso amn-

ianto alcune parti del contratto collettivo è stato
tempo, anche quando sono
ggerirono l'adozione o non
quale furono stipulate. Il
tivi. Senza dimenticare la
o contrattuale che si viene
difficile, in alcuni casi, il

contratto collettivo è stato
acali, con comportamenti
a scelta delle parti sociali.
questa tendenza è mutata,
l'aspetto procedurale, sia
i modifiche e innovazioni,
ziati e la loro rapida con-
sti connessi ai rinnovi con-
previsto il diritto dei lavo-
nuovo contratto, al perce-
ma diversa ("indennità di
ura economica" dell'Accor-
icurarne un incremento del-
esse si prolungano eccessi-
ranza economica per i la-
toriale, ad una rapida defi-

ella libertà e autonomia di
li categoria – per ogni sin-
one della piattaforma e del-
con proprio regolamento.
ite della presente intesa, le
tegoria, la presentazione di
petta ai contratti collettivi
per la individuazione della
ento, eventualmente, anche
tre il riferimento alle piat-
cchia la volontà di evitare
di, che renderebbero meno

a rimessa ai CCNL, l'analisi
individuare alcune modalità
za del contratto da rinnova-
ruttare aziendali di rappre-
ni datoriali ovvero, rispetti-
rivendicativa, cioè il docu-

mento che contiene l'elenco delle richieste di modifica del contratto in sca-
denza. Prima della presentazione, la piattaforma è in genere sottoposta –
per l'approvazione o per un eventuale modifica – ad assemblee sindacali
nei luoghi di lavoro, aperte a tutti i lavoratori. I tempi di presentazione del-
le piattaforme e di apertura e svolgimento dei negoziati sono regolati dai
singoli CCNL al fine di evitare una durata eccessiva.

Una volta avviate, normalmente le trattative si prolungano nel tempo.
Scaduto un periodo, detto di "raffreddamento" (par. 4.4), finalizzato a im-
pedire che le trattative si svolgano in un clima di conflitto e di svolgimento
di azioni sindacali (sciopero, ecc.), è possibile che le trattative possono es-
sere inframmezzate da lotte sindacali. Il ricorso all'azione diretta consente
di verificare i rapporti di forza e, quindi, la capacità di resistenza di ciascu-
na parte alle reciproche pretese. Uno sciopero protratto e con forte adesio-
ne dei lavoratori può indurre i datori a cedere alle richieste dei sindacati.
Mentre, al contrario, uno sciopero che abbia poco seguito tra i lavoratori
può spingere le organizzazioni sindacali che l'hanno proclamato a ridurre
le proprie pretese. In presenza di conflitti particolarmente aspri, in passato
è stato frequente l'intervento di un soggetto pubblico in veste di composi-
tore (Ministro del lavoro, Presidente della regione, Sindaco, Prefetto). Questa
prassi, non codificata in regole scritte e rimessa alla autonomia e all'impul-
so delle parti in conflitto, è tuttora utilizzata seppure in misura meno este-
sa e più episodica. I CCNL hanno poi spesso previsto che, nel caso di crisi
di un negoziato, intervengono le Confederazioni, al fine di favorirne la po-
sitiva conclusione. Sempre ai CCNL è demandata la regolazione di eventua-
li trattamenti economici che garantiscano, in caso di prolungamento delle
trattative per periodi molto lunghi, un adeguamento delle remunerazioni
dei lavoratori, sul modello della "indennità di vacanza contrattuale".

Le trattative terminano con la stipulazione della ipotesi di Accordo di
rinnovo del contratto collettivo. Questa terminologia si lega al fatto che il
testo concordato dai sindacati non è quello definitivo ma solo una "ipotesi",
che viene sottoposta alla ratifica dei lavoratori tramite assemblee o, più di
recente, mediante referendum. Va ricordato che il T.U. del 2014 prevede
che le ipotesi di Accordo del CCNL devono essere sottoposte alla "consulta-
zione certificata" dei lavoratori e solo nel caso di approvazione a maggio-
ranza semplice esse diventeranno "efficaci ed esigibili". Mentre per quanto
riguarda il contratto collettivo aziendale e territoriale, le organizzazioni
sindacali dei lavoratori (sempre in base alle procedure previste dall'CCNL o
per loro iniziativa spontanea) lo sottopongono all'approvazione dei lavora-
tori tramite referendum. Tra l'altro regole specifiche in tal senso sono pre-
viste dal T.U., qualora gli accordi aziendali siano sottoscritti dalle RSA (par.
4.4).

Va infine ricordato che, se alla stipulazione di un contratto collettivo
non abbiano partecipato uno o più organizzazioni sindacali, queste sono
spesso ammesse a sottoscriverlo a parte – senza possibilità di modificare il

contenuto – in modo da estenderne gli effetti propri scritti, con una forma di adesione ad un testo contrattuale già predefinito.

7. I rapporti tra i contratti collettivi

Le regole esaminate dimostrano come i rapporti individuali di lavoro sono regolati, nell'ordinamento italiano, da norme di legge e dalle previsioni contenute nei contratti collettivi. Si è visto, altresì, che la disciplina del contratto collettivo nazionale di categoria può essere, a determinate condizioni, integrata o modificata dalla contrattazione aziendale. L'evoluzione della struttura contrattuale e le recenti innovazioni legislative consentono che una determinata azienda concluda un contratto collettivo aziendale peggiorativo rispetto al contenuto del contratto nazionale o un contratto collettivo di prossimità in deroga peggiorativa a disposizioni di legge. Inoltre, potrebbe accadere che un determinato contratto collettivo sia scaduto e non sia stato concluso un Accordo di rinnovo, così come può esservi l'ipotesi che un Accordo di rinnovo introduca una disciplina peggiorativa rispetto alla precedente.

Questa pluralità di fonti regolative, quindi, può rendere estremamente difficoltosa l'esatta individuazione della normativa applicabile ai singoli rapporti di lavoro e, di conseguenza, può dare adito a conflitti di disciplina che devono essere risolti.

7.1. La successione nel tempo di contratti collettivi del medesimo livello

Un Accordo di rinnovo può contenere una disciplina differente rispetto a quella precedente. È naturale che se nel nuovo contratto sono pattuite modifiche migliorative non si pongono particolari problemi, dal momento che i lavoratori acquisiscono maggiori diritti rispetto al passato. Più complesso, invece, è comprendere quali effetti produce sui rapporti individuali di lavoro un Accordo di rinnovo che introduca un peggioramento nel trattamento complessivo dei dipendenti.

La soluzione del problema va individuata in base all'esatto inquadramento dei rapporti tra contratto collettivo e contratto individuale. Se, infatti, si ritenesse che le clausole del contratto collettivo si incorporano nel contratto individuale di lavoro, sarebbe precluso alla contrattazione collettiva introdurre clausole peggiorative. Le norme più favorevoli previste dall'autonomia collettiva, infatti, a seguito dell'incorporazione, diventerebbero la disciplina ordinaria del rapporto di lavoro e troverebbe applicazione il principio della prevalenza del trattamento migliorativo rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo (art. 2077, comma 2, c.c.) (par. 2.2).

Questa
trina italia
dici italia
chi ritiene
spetto al c
applicazio
tervenuta
mentazio
giorative c
che si suc
cessivo pu
ta nel pre
voro cont
direttame
mente nel

La pos
trattamen
ritti ques
da parte c
rimento a
voratori,
di ferie g
troducess
gibilità d
roga colle
ne per il l
situazio
re non ha
favorevol
"resisten

7.2. La r

Anche
zione. In
istituti e
pone nei
giorativ
porsi all
diventar
istituto,
lo super
conflitto

pri scritti, con una forma
o.

orti individuali di lavoro
e di legge e dalle previsio-
res), che la disciplina del
ere, a determinate condi-
e aziendale. L'evoluzione
ni legislative consentono
ratto collettivo aziendale
nazionale o un contratto
isposizioni di legge. Inol-
to collettivo sia scaduto e
sì come può esservi l'ipo-
plina peggiorativa rispet-

io rendere estremamente
va applicabile ai singoli
to a conflitti di disciplina

ri del medesimo livello

plina differente rispetto a
ntrato sono pattuite mo-
oblemi, dal momento che
il passato. Più complesso,
pporti individuali di lavo-
oramento nel trattamento

base all'esatto inquadra-
atto individuale. Se, infat-
ettivo si incorporano nel
alla contrattazione collet-
iù favorevoli previste dal-
orazione, diventerebbero
roverebbe applicazione il
orativo rispetto a quanto
(2, c.c.) (par. 2.2).

Questa tesi, diffusa in alcuni paesi europei, è stata contestata dalla dottrina italiana maggioritaria ed è stata disattesa dalla giurisprudenza. I giudici italiani, infatti, hanno sempre condiviso la diversa interpretazione di chi ritiene che il contratto collettivo non perde la sua natura eteronoma rispetto al contratto individuale e non si incorpora in quest'ultimo, ma trova applicazione al posto della clausola individuale difforme. Ogni modifica intervenuta nella sfera dell'autonomia collettiva si riflette così sulla regolamentazione del rapporto individuale, senza distinzione tra modifiche peggiorative o migliorative introdotte dai contratti collettivi dello stesso livello che si succedono nel corso del tempo. Pertanto, il contratto collettivo successivo può introdurre una disciplina peggiorativa rispetto quella contenuta nel precedente Accordo di pari livello, mentre al singolo rapporto di lavoro continueranno ad applicarsi le eventuali tutele più favorevoli previste direttamente dal contratto individuale o che trovano la loro fonte direttamente nella legge.

La possibilità che il contratto collettivo determini un peggioramento del trattamento economico e normativo dei lavoratori incontra il limite nei diritti quesiti dei lavoratori e che non possono essere oggetto di disposizione da parte di un successivo Accordo collettivo. Con tale espressione si fa riferimento a quei diritti già entrati a far parte del patrimonio giuridico dei lavoratori, come nel caso di prestazioni di lavoro straordinario già eseguite o di ferie già godute. In questi casi il successivo contratto collettivo che introducesse deroghe peggiorative non sarebbe operativo proprio per l'intangibilità di tali posizioni giuridiche. Mentre è certamente ammissibile la deroga collettiva *in pejus* – rispetto al precedente CCNL – della remunerazione per il lavoro straordinario o della entità di ferie usufruibili in relazione a situazioni future non ancora verificatesi. In questo caso, infatti, il lavoratore non ha diritti ma solo pretese alla stabilità di una regolamentazione più favorevole previgente – sempre di fonte collettiva – che non hanno forza di “resistenza” rispetto alla successiva disciplina peggiorativa del CCNL.

7.2. La risoluzione dei contrasti tra contratti di diverso livello

Anche contratti di livello differente possono generare conflitti di regolazione. Infatti, può accadere che questi accordi regolino la stessa materia o istituiscano e introducano discipline in contrasto tra loro. La questione non si pone nei casi in cui il contratto di livello inferiore preveda discipline migliorative per i lavoratori, perché in tale ipotesi non vi sono ragioni per opporsi alla diversa regolamentazione. Mentre, al contrario, il problema può diventare attuale quando l'Accordo decentrato preveda, in relazione ad un istituto, una disciplina peggiorativa di quella stabilita dal contratto di livello superiore, con necessità, quindi, di individuare un criterio risolutore del conflitto. Può accadere, infatti, che singoli lavoratori o gruppi di essi dis-

sentano dai contenuti dell'Accordo peggiorativo di secondo livello, rivendicando le clausole più favorevoli contenute nel contratto di livello superiore. Tale dissenso riveste un particolare rilievo (in termini di conflittualità, anche giudiziaria) quando l'Accordo decentrato non sia stato sottoscritto da una o più organizzazioni sindacali ed esso, in molti casi, è espresso da lavoratori iscritti a queste ultime o che non aderiscono ad un'organizzazione.

La regolamentazione interconfederale definita tra 2011 e il 2014, nel definire un sistema di decentramento controllato della contrattazione collettiva, ha delegato al CCNL il compito di definire le materie di competenza del contratto collettivo aziendale, le modalità di esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello e la possibilità di modifiche anche peggiorative "nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro". È stata inoltre introdotta una disciplina transitoria in attesa della regolazione dei CCNL, nella quale la possibilità di deroghe *in pejus* è condizionata a presupposti soggettivi ed oggettivi ben definiti (par. 4.4). Il raccordo tra i diversi livelli di contrattazione avviene per mezzo di "clausole di rinvio" che definiscono tutti gli aspetti sopra descritti (materie, limiti procedure, ecc.).

Il problema del dissenso rispetto a clausole *in pejus* introdotte a livello aziendale non si pone per i lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto di secondo livello, nell'ambito delle materie, dei limiti e delle procedure previste dal CCNL ed in adesione del sistema del T.U., che è vincolante per i sindacati che hanno sottoscritto gli accordi interconfederali o vi hanno successivamente aderito. Tali lavoratori, infatti, in base al rapporto associativo con l'organizzazione sindacale (par. 2.1), sono tenuti al rispetto dei prodotti dell'autonomia collettiva realizzati in tale ambito, anche se introducono trattamenti peggiorativi.

Sempre nel contesto della disciplina fissata dal T.U., il medesimo effetto si estende ai lavoratori che, pur non essendo iscritti, sono soggetti alle regole del contratto collettivo nazionale (ed ai rinvii a quello aziendale) per clausola espressa contenuta nel contratto individuale (par. 2.1). E tale situazione, secondo alcune interpretazioni, si verifica anche nei confronti dei dipendenti che hanno partecipato alla elezione della RSU firmataria dell'Accordo aziendale (par. 2.4), perché si tratta di un comportamento espressivo della volontà di aderire all'intero sistema degli accordi interconfederali (che riconoscono, appunto, le rappresentanze unitarie), ivi incluse le regole in tema di coordinamento tra i livelli di contrattazione collettiva.

Nel caso in cui non vengano rispettate le condizioni stabilite dagli accordi interconfederali in relazione a materie, procedure e limiti vi sarà una violazione delle clausole di rinvio che raccordano i vari livelli contrattuali. Se tali clausole avessero effetti "reali", il loro mancato rispetto renderebbe invalida la pattuizione aziendale che non abbia rispettato le regole in esse contenute. Tuttavia l'interpretazione prevalente ritiene che esse abbiano solo efficacia obbligatoria, con la conseguenza che la loro violazione potrebbe

il secondo livello, rivendicando un livello superiore, minori di conflittualità, anzi sia stato sottoscritto da molti casi, è espresso da l'anno ad un'organizzazione. Tra il 2011 e il 2014, nel della contrattazione collettiva e materie di competenza esercizio della contrattazione di modifiche anche peggiori gli stessi contratti collettivi una disciplina transitoria e possibilità di deroghe in oggettivi ben definiti (par. 2.1) che avviene per mezzo di i sopra descritti (materie,

peggiore introdotte a livello organizzazioni sindacali delle materie, dei limiti del sistema del T.U., proprio gli accordi interconfederali, infatti, in base legale (par. 2.1), sono tenuti realizzati in tale ambito,

T.U., il medesimo effetto, sono soggetti alle regole di quello aziendale) per il quale (par. 2.1). E tale situazione anche nei confronti della RSU firmataria dell'Accordo comportamento espressivo degli accordi interconfederali (che ivi incluse le regole in materia collettiva.

Le disposizioni stabilite dalle procedure e limiti vi sarà una, i vari livelli contrattuali. Il mancato rispetto renderebbe disprezzato le regole in esse contenute che esse abbiano sotto la loro violazione potrebbe

determinare effetti disciplinari sui sindacalisti che l'hanno sottoscritto (ed anche eventuali obblighi risarcitori), ma senza determinare la invalidità del contratto aziendale. Questa tesi, oltre ad indebolire la capacità del T.U. di garantire la effettiva applicazione delle regole in tema di decentramento contrattuale, attribuisce al contratto di secondo livello una capacità regolativa del tutto autonoma rispetto al CCNL. Tale situazione rimette in discussione l'intero sistema delineato dagli accordi interconfederali del 2011-2014, che al contrario intende controllare, nelle materie e nei contenuti, la contrattazione aziendale.

In realtà, proprio questo problema è uno dei fattori che dovrebbe stimolare una legislazione in materia, in coerenza con quanto previsto per la contrattazione collettiva nel lavoro pubblico. In tale ambito l'art. 40, comma 3-bis del d.lgs. n. 165/2001, infatti, stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa (di secondo livello) "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono". Inoltre, "le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ..." (art. 40, comma 3-*quiquies*, d.lgs. n. 165/2001). Queste disposizioni sono sicuramente in grado di attribuire alle clausole di rinvio efficacia reale, rendendo invalide quelle decentrate difformi. E solo la legge potrebbe garantire il medesimo risultato anche nel settore privato.

Comunque, in assenza di una normativa con questi contenuti ed in considerazione della interpretazione prevalente prima descritta, il contratto collettivo aziendale ha una sua validità anche se in contrasto con le regole del T.U. proprio per l'assenza di un effetto "reale" delle clausole stesse. E, pertanto, l'Accordo è sicuramente vincolante per i lavoratori iscritti ai sindacati stipulanti, in virtù del rapporto associativo, che permane in ogni caso, indipendentemente o meno dalla applicazione corretta delle clausole di rinvio. Mentre questa contrattazione collettiva non dovrebbe mai essere applicata a lavoratori iscritti a sindacati diversi da quello che hanno sottoscritto l'Accordo peggiorativo o non iscritti ad alcuna associazione sindacale.

Anche in questa ipotesi, peraltro, vi sono delle eccezioni. Da un lato, infatti, questa regola non può operare qualora tali lavoratori aderiscano espressamente o implicitamente al contratto aziendale. Inoltre, si è già detto che l'orientamento giurisprudenziale più recente afferma che il contratto collettivo di secondo livello ha una efficacia generalizzata nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, siano iscritti o non ai sindacati firmatari. L'unico limite è dato dalla impossibilità di estendere tale efficacia nei confronti dei lavoratori che aderiscono ad una organizzazione sindacale diversa da quella che ha stipulato l'Accordo aziendale e ne condividano l'esplicito dissenso (par. 2.4). Pertanto, alla luce di tali regole, solo l'estraneità ai

sindacati che hanno sottoscritto il contratto e la manifestazione del dissenso (su base individuale o tramite la propria associazione di appartenenza) può evitare l'applicazione delle deroghe peggiorative.

È evidente, dunque, che, in un contesto interpretativo così problematico, un ruolo fondamentale è svolto dalla giurisprudenza (come dimostra il richiamo, sopra espresso, all'orientamento oggi prevalente in tema di efficacia soggettiva del contratto aziendale). In relazione al tema del rapporto tra i livelli contrattuali, alcune decisioni hanno cercato di valorizzare le norme definite dall'ordinamento intersindacale, affermando che l'efficacia derogatoria del contratto di secondo livello doveva essere individuata nell'ambito delle regole date dal sistema contrattuale (di cui si affermava l'implicita coerenza), o attraverso l'interpretazione della reale volontà delle parti contraenti di modificare il contratto nazionale sulla base di uno specifico interesse locale (territoriale o aziendale). In altri casi si è affermata l'esistenza di un principio gerarchico per cui il contratto decentrato non può travalicare la delega concessa dal livello superiore.

Tuttavia l'orientamento oggi prevalente è quello secondo il quale, nella successione di contratti collettivi di diverso livello, è consentita la modifica *in pejus* dei trattamenti dei lavoratori, sempre che non si incida su disposizioni di legge inderogabili o su istituti di miglior favore disciplinati dai contratti individuali di lavoro e fatti pur sempre salvi i diritti quesiti, cioè già entrati a far parte del patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa. In sostanza, la giurisprudenza si è consolidata in una interpretazione che applica ai rapporti tra diversi livelli contrattuali le stesse regole enucleate per la successione di contratti collettivi del medesimo livello.

Questo orientamento giurisprudenziale valorizza concretamente l'autonomia del contratto collettivo aziendale rispetto ai livelli negoziali superiori. Pertanto, la soluzione della validità delle deroghe peggiorative deve essere individuata in base alle regole sopra descritte ed a quelle, sempre di origine giurisprudenziale, relative alla efficacia soggettiva della contrattazione decentrata. In sostanza: vincolatività del trattamento *in pejus* per i lavoratori iscritti ai sindacati stipulanti il contratto di secondo livello (o a quelli che vi abbiano espressamente o implicitamente aderito), con estensione anche ai soggetti membri di una diversa organizzazione o non appartenenti ad alcun sindacato, a meno che questi ultimi non manifestino il proprio dissenso con le modalità già descritte. Ed è evidente che, in un simile contesto, le regole definite dal T.U. – molto importanti dal punto di vista della politica contrattuale e quale strumento di governo delle relazioni industriali (dissuadendo comportamenti del sindacato a livello decentrato contrari a quanto stabilito dai livelli superiori) – hanno una effettività giuridica più ridotta per le ragioni già spiegate.

Nelle ipotesi di deroghe peggiorative introdotte dal contratto collettivo territoriale, la soluzione del conflitto tra i livelli contrattuali è solo in parte coincidente con quella descritta in relazione all'Accordo aziendale. Va ri-

cordato, l'Accordo punto di applicazione degli orientamenti soggettivi di diversa quella te

La so cipi in to toriale sindacali fi i suoi ef nente a successi espresso (nel sec nella no toriale p Accordo dei lavo

La d l'art. 8 sta disp zional nali di l persegua materie lavoro. dalla le omnes dale o t

La r del T.U. alcuna CCNL contrav to è reg d.lgs. r prossim una po tivi de deriva Come

manifestazione del dissenso (associazione di appartenenza) operative.

pretativo così problematico, l'efficacia (come dimostra il rilievo prevalente in tema di efficacia) non al tema del rapporto tra i due livelli di valorizzare le norme contrattuali, quando che l'efficacia derogatoria non è individuata nell'ambito del secondo livello. Si affermava l'implicita coerenza delle volontà delle parti contrattuali sulla base di uno specifico interesse. Si è affermata l'esistenza di un decentrato non può travalicare.

ello secondo il quale, nella ipotesi, è consentita la modifica del contratto che non si incida su disposizioni favorevoli disciplinate dai contratti. I diritti quesiti, cioè già esistenti, non sono di natura contrattoriale corrispettivo di una prestazione. Si è consolidata in una serie di livelli contrattuali le stesse disposizioni del medesimo livello. L'efficacia concretamente l'autorità dei livelli negoziali superiori. Le deroghe peggiorative deve essere riferite a quelle, sempre di origine contrattoriale, della contrattazione decentrata *in pejus* per i lavoratori del secondo livello (o a quelli che hanno aderito), con estensione della disciplina o non appartenenti al secondo livello non manifestino il proprio consenso. Il che, in un simile contesto, è evidente dal punto di vista della coerenza delle relazioni industriali. Il decentrato contrattoriale a una effettività giuridica più

deriva dal contratto collettivo decentrato. Il decentrato contrattoriale è solo in parte derogato dall'Accordo aziendale. Va ri-

cordato, in primo luogo, che il T.U. del 2014 non fa alcun riferimento all'Accordo decentrato stipulato in un ambito territoriale specifico. Da tale punto di vista, quindi, non si pone il problema di clausole di rinvio e di applicazione delle regole definite da sistema contrattuale confederale. Inoltre, gli orientamenti giurisprudenziali prima descritti, sia in tema di efficacia soggettiva, sia in relazione al rapporto di deroga peggiorativa tra contratti di diverso livello, sono tutti riferiti alla contrattazione aziendale e non a quella territoriale.

La soluzione del problema quindi non può che essere rinvenuta nei principi in tema di efficacia soggettiva del contratto collettivo. L'Accordo territoriale sarà vincolante soltanto per i lavoratori iscritti alle associazioni sindacali firmatarie (o che vi hanno successivamente aderito). Esso estenderà i suoi effetti anche al lavoratore non iscritto ad alcun sindacato o appartenente a organizzazioni diverse da quelle che lo hanno stipulato (o lo hanno successivamente condiviso), nella misura in cui egli manifesterà in modo espresso o implicito la volontà di fare proprio il contenuto di tale Accordo (nel secondo caso attraverso un comportamento concludente, consistente nella non opposizione per lungo tempo all'applicazione del contratto territoriale peggiorativo). In tutte le ipotesi diverse da quelle descritte, questo Accordo di secondo livello non potrà produrre effetti giuridici nei confronti dei lavoratori che non rientrano nel suo ambito di applicazione.

La disciplina descritta deve essere coordinata con quanto previsto dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011, convertito nella legge n. 148/2011 (par. 5). Questa disposizione, infatti, consente ai contratti collettivi "di prossimità" (aziendali o territoriali) di derogare anche *in pejus* i contratti collettivi nazionali di lavoro. Tale possibilità, come si è visto, va esercitata nell'ambito del perseguimento degli (ampi) obiettivi stabiliti dalla legge ed in relazione alle materie ivi previste, anch'esse riferite ad aspetti importanti dei rapporti di lavoro. Inoltre questi accordi, se sottoscritti dai soggetti sindacali indicati dalla legge e sulla base di un criterio maggioritario, hanno efficacia *erga omnes* nei confronti di tutti i lavoratori a cui si riferisce il contratto aziendale o territoriale.

La norma, dunque, introduce una regolazione che, rispetto all'assetto del T.U. del 2014 e con riferimento al solo Accordo aziendale, non prevede alcuna forma di decentramento contrattuale "controllato", nel quale è il CCNL a definire materie, limiti e procedure entro le quali la deroga del contratto di secondo livello può essere esercitata (ed in coerenza con quanto è regolato, nel lavoro pubblico, dall'art. 40, commi 3-bis e 3-*quinq*ues del d.lgs. n. 165/2001). Nella disciplina legislativa, al contrario, è l'Accordo di prossimità a diventare il fulcro del sistema, in quanto l'art. 8 gli attribuisce una possibilità di deroga completa (seppur nei limiti delle materie ed obiettivi descritti) e con il solo limite del rispetto della Costituzione e dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali. Come si è già detto (par. 5) vi è qui un "rovesciamento" del rapporto tra i

livelli di contratto collettivo, in una logica di "aziendalizzazione" delle relazioni industriali italiane che, seppur coerente con quanto accade in altri paesi europei, è in netta discontinuità con la tradizione ed anche con i recenti sviluppi dell'ordinamento intersindacale.

Si è già visto, peraltro, che le OO.SS. sembrano aver utilizzato in modo ridotto la disciplina dell'art. 8, proprio perché dissonante con le regole che le parti sociali si sono date con il T.U. del 2014. Si può quindi sostenere che, attualmente, la disciplina del concorso/conflitto tra contratti collettivi di diverso livello è basata su due sistemi "paralleli": la disciplina dell'art. 8 della legge n. 148/2001 e, qualora essa non venga utilizzata, le regole contenute nel T.U. del 2014, oltre a quelle ulteriori prima descritte e definite dalle interpretazioni della giurisprudenza.

Bibliografia

- ALLEVA P.G., *L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011*, in *Riv. giur. lav.*, 2011, I, 629 ss.
- BAVARO V., *Azienda, contratto e sindacato*, Cacucci, Bari, 2012.
- BELLARDI L., *Concertazione e contrattazione dal Protocollo Giugni agli accordi separati del 2009*, in *Riv. giur. lav.*, 2009, I, 447 ss.
- CARINCI F., *Una dichiarazione di intenti: l'Accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, I, 177 ss.
- CARINCI F., *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Ipsoa, Milano, 2011.
- FERRARO G., *Il contratto collettivo dopo l'art. 8 del decreto n. 138/2011*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 6, 1249 ss.
- GAROFALO M.G., *Per una teoria giuridica del contratto collettivo. Qualche osservazione di metodo*, in *Dir. lav. e rel. ind.*, 2011, 4, 515 ss.
- GIUGNI G., *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.
- GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2014.
- IMBERTI L., *A proposito dell'articolo 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno ma non si dicono*, in *Dir. lav. e rel. ind.*, 2013, 2, 255 ss.
- LASSANDARI A., *Il contratto collettivo aziendale*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto lavoro*, Cedam, Padova, 2014, 717 ss.
- LUNARDON F., *Il contratto collettivo aziendale: soggetti ed efficacia*, Cedam, Padova, 2012, 1, 21 ss.
- MENGONI L., *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, in AA.VV., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Franco Angeli, Milano, 1976.
- PERULLI A., SPEZIALE V., *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".it, 132/2011, 1 ss.
- PROIA G., GAMBACCIANI M., *Il contratto collettivo di diritto comune*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto lavoro*, Cedam, Padova, 2014, 595 ss.

SANTORO P.
SANTORO P.
138/2011
Arg. dir.
SCARPELLI
Dir. rel.
SPEZIALE V.
Dir. lav.
TREU, Com.
VARDARO C.
lano, 19

industrializzazione" delle relazioni con quanto accade in altri ordinamenti ed anche con i re-

gole non aver utilizzato in modo consonante con le regole che regolano. Si può quindi sostenere che il conflitto tra contratti collettivi e "regole": la disciplina dell'art. 8 della Costituzione, le regole contenute nella Costituzione e definite dal-

2011, in *Riv. giur. lav.*, 2011, I,

ari, 2012.

colloquio Giugni agli accordi sepa-

quadro 22 gennaio 2009 sulla ri-
2009, I, 177 ss.

la storia, Ipsoa, Milano, 2011.

Decreto n. 138/2011, in *Arg. dir.*

o collettivo. Qualche osservazio-
s.

collettiva, Giuffrè, Milano, 1960.

48/2011: le deroghe si fanno ma
ss.

J. PROIA (a cura di), *Organizza-
PERSIANI, F. CARINCI (diretto da),
17 ss.*

tti ed efficacia, Cedam, Padova,

giuridico italiano, in AA.VV., *La
o Angeli, Milano, 1976.*

tembre 2011, n. 148 e la "rivolu-
CSDLE "Massimo D'Antona".it,

i diritto comune, in G. PROIA (a
me collettiva, in M. PERSIANI, F.
dam, Padova, 2014, 595 ss.

SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva*, in *Enc. dir.*, IV, Milano, 1959, 369 ss.

SANTORO PASSARELLI G., *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. 138/2011 conv. con modif. l. 148/2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *Arg. dir. lav.*, 2011, 1224 ss.

SCARPELLI F., *Il Testo Unico sulla rappresentanza tra relazioni industriali e diritto*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, 3 ss.

SPEZIALE V., *Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale di lavoro*, in *Dir. lav. e rel. ind.*, 2012, 3, 361 ss.

TREU, *Contrattazione collettiva*, in *Enc. dir.*, *Annali*, IV, Milano, 2011, 227 ss.

VARDARO G., *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1985.